

TARTU ÜLIKOOLI VILJANDI KULTUURIAKADEEMIA

Kultuurhariduse osakond

Huvijuht- ja loovtegevuse õpetaja õppekava

Eleny Aalde

**NOORSOOTÖÖ ERIALA KAHE ÕPPEKAVA
LÕPETAVATE TUDENGITE HIRMUD
NOORSOOTÖÖSSE SISENEMISEL**

Lõputöö

Juhendaja: Piret Eit, MA

Noorsootöö lektor

Kaitsmisele lubatud.....

Viljandi 2016

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	7
1.1. Noorsootöö	7
1.2. Noorsootöötaja	8
1.3. Noorsootöö eriala õppekavad	11
1.4. Tööturule sisenemine	13
1.5. Noorsootöötajate rahulolematust tekitavad tegurid	14
1.6. Hirmu olemus	18
1.7. Hirmu ja rahulolu seos noorsootööga	19
2. EMPIIRILINE OSA	21
2.1. Valim, uurimismeetod ja –protseduur	21
2.1.1. Valim	21
2.1.2. Uurimismeetod	23
2.1.3. Uurimisprotseduur	24
2.2. Andmeanalüüs ja tulemused	24
2.2.1. Keskkonnast tulenevad hirmud	26
2.2.2. Töö iseloomust ja sihtgrupist tulenevad hirmud	29
2.2.3. Tööandjast (rahastajast) tingitud hirmud	31
2.2.4. Isiklikud hirmud	33
2.2.5. Vastused avatud küsimustele	35
2.3. Analüüs ja arutelu	37
KOKKUVÕTE	39
KASUTATUD ALLIKAD	41

LISAD	45
Lisa 1. Küsimustik	45
Lisa 2. Kokkuvõtlikud tabelid.....	48
SUMMARY	51
LIHTLITSENTS	53

SISSEJUHATUS

Eesti noorsootöö on mitmete aastate jooksul kujunenud valdkond, millel on selged eesmärgid, tegevused ja vahendid nende saavutamiseks ja täitmiseks (Noorsootöö õpik 2013). Noorsootöötajad täidavad erinevaid ametirolle sõltuvalt noorsootöö teostamise kohast, situatsioonist, sihtgrupist ning eesmärgist. Need rollid sisaldavad otsest tööd individuaalselt noorega ja noortegruppidega, programmide ja projektide planeerimist ja hindamist, kaastöötajate juhtimist, koostööd teiste valdkondade spetsialistide, vanemate ja huvigruppidega. (Noorsootöö kutseala kirjeldus 2002, lk 5) Noorsootöötaja rollidest lähtuvalt peab noorsootöös valmis olema probleemideks ning antud juhul isiklikest või keskkonnast tulenevatest hirmudest üle astumiseks, sest tähtis on töö kohustuste hulgas näiteks olla valmis tegutsema ohu olukorras õnnetusjuhtumite puhul, tulekahjuohu korral ning oskama lahendada konfliktsituatsioone.

Hirmul on väga suur osakaal, sest just antud ametisse astumisel on oluline täita oma kohustusi ja lastele olla toeks tekkinud probleemidega. Sokman (2012, lk 11) defineeris hirmu, seejuures toetudes Riemannile (1995), et hirm on inimese loomulik osa, mis kuulub paratamatult ellu ja võib igal hetkel inimese teadvusesse jõuda. Hirm võib tekitada tundmatus olukorras paanikat ja sundida põgenema.

2010.aastal viid noorsootöötajate seas läbi uuring, kus selgitati välja noorsootöötajate rahulolematust tekitavad tegurid. Uuringust selgus, et kõige suuremat rahulolematust tekitavad noorsootöötajatel vajalike vahendite ja ressursside puudus ning väike palk. (Rämmer 2010, lk 43) Teisest küljest võib töötava noorsootöötaja rahulolematust tekitada hirmu neile, kes alles noorsootöö valdkondadesse sisenevad, sest rahulolematust pigem soodustab hirmude teket.

Teadaolevalt on varem uuritud vaid vaimupuudega inimeste hirme tööturule sisenemisel, kus selgus intervjuudest, et peamised hirmud on pelgus töörutiiniga hakkama saamiseks. (vara tõusmine, kindla pikkusega tööpäevad) ning kartus, et töö võib olla neile ülejõukäivalt väsitav (liiga pikad päevad, füüsiliselt raske), lisaks kardetakse minna võõrasse kohta tööle, teadmatuses, kuidas tööpäevad hakkavad välja nägema. (Kruuse & Otsa 2014, lk 22-23) Noorel inimesed võivad olla samasugused hirmud, sest pole eelnevalt tööl käinud ning tekib hirm teadmatuses või töökohta ees.

Antud töös keskendun noorsootöö eriala lõpetavatele tudengitele, kes on üsna pea sisenemas tööturule, et välja selgitada nende kui noorsootöötajate hirmud erialase töö alustamisel. Uurimisküsimuste koostamisel lähtusin „Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused“ uuringu rahuolematuse teguritest ja kitsaskohtadest (Rämmer 2010). Rahuolematust tööl tekitab hirmu tulevikus ees, kas probleemid on lahendatavad või mitte. Üliõpilaste hirme noorsootööga alustamisel on tähtis uurida, sest uuringu tulemustest lähtuvalt on võimalik lõpetajatel rohkem teadvustada oma hirme ning hiljem ennast täiendada antud hirmudega tegelemiseks. Hirmud võivad antud juhul mõjutada üliõpilaste tööturul jätkamise tahet. Antud teemat pole otseselt uuritud, kuid uurimus on pigem noorsootöö valdkonnas töötavatele inimestele. Hirmude ja tööturule sisenemise seosest polnud võimalik materjale leida.

Käesoleva töö **uurimisprobleem** on järgmine: millised hirmud noorsootöösse sisenemisel valdavad noorsootöö eriala lõpetavaid tudengeid nende endi arvates. Minu lõputöö **eesmärk** on välja selgitada kahe noorsootöö õppekava lõpetavate tudengite arvamused, mis neid hirmutab noorsootöösse sisenemisel. Noorsootöösse sisenemise hirmud olen leidnud ja liigitanud lähtuvalt rahuolematuse teguritest: keskkond, töö iseloom ja sihtgrupp, tööandja ja inimene ise.

Eesmärgi saavutamiseks leian vastused järgnevatele uurimusküsimustele:

- Milliseid hirme esineb enamasti lõpetajatel noorsootöösse sisenemisel, lähtudes rahuolematust tekitavatest teguritest?
- Millised hirmud esinevad kõige rohkem lõpetajatel, kas keskkonnast, töö iseloomust ja sihtgrupist, tööandjast või isiklikest hirmudest tulenevalt?
- Kas ja mille poolest erinevad TLÜ ja TÜVKA lõpetajate arvamused oma hirmude kohta?
- Kuidas käsitlevad lõpetajad oma hirme ja tugevusi noorsootöösse sisenedes?

Lõputöö koosneb sissejuhatusest, kahest põhiosast (uurimuse teoreetiline taust ning empiiriline osa), kokkuvõttest, kasutatud allikate nimekirjast, lisadest ning inglise keelsest kokkuvõttest.

Teoreetilises osas avan mõisted: noorsootöö, noorsootöötaja, tööturule sisenemine, rahulolematust tekitavad tegurid, hirm.

Lõputöö empiirilises osas on esitatud ülevaade uurimuse metoodikast, valimist, uurimisprotseduurist ning kogutud andmete tulemustest.

1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

1.1. Noorsootöö

Noorsootööl on väga oluline osa Eesti ühiskonnas. Talur (2011, lk 28) toob välja, seejuures toetudes Bohnile (2007), et 2007. aastal toimunud Euroopa tasandi võrdlusuuringus, mis hõlmas kümmet Euroopa riiki, jõuti järeldusele, et noorsootöö definitsioon väljendab eri riikides enamasti kahte noorsootöö eesmärki – 1) tagada soodsaid sotsiaalseid, kultuurilisi, hariduslikke või poliitilisi kogemusi, et tugevdada noorte isiklikku arengut, ning 2) samal ajal pakkuda lisaks võimalusi noorte sujuvamaks integreerumiseks täiskasvanute maailma. Seega on noorsootöö kooliväline haridus, mis on seotud mitteformaalse haridusega.

Eestis on noorsootöö mõiste seadusega määratletud. Seaduses on noorsootöö defineeritud järgmiselt: „Noorsootöö on tingimuste loomine noore isiksuse mitmekülgseks arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, formaalharidus- ja tööväliselt tegutseda“ (Noorsootöö seadus RT I 2010, 44, 262). Definitsioonist saame järeldada kui oluline on noorsootöös eesmärkide loomine. Noorele on esmatähtis ennast nähtavaks teha ning seetõttu annab noorsootöö selleks ka võimaluse.

Eesti ühiskonna jätkusuutlikuks arenguks ja toimimiseks loob noorsootöö noortele head tingimused. Vastaval valdkonnal on suur osa noore isiksuse ja individuaalsuse toetamisel, eneseteostusel ja eelduste loomisel. (Talur 2011, lk 32) Noorsootöö eesmärk on tagada eeldused, et 7–26-aastane noor tuleb ühiskonnaliikmena toime ning teda toetada, olles ise eeskujuks (Noorsootöötajad 2010).

Noorsootööd tehakse väga paljudes organisatsioonides, kuid erinevate kogukonna noortega. Valdkondadel on erinevad eesmärgid, millest lähtutakse, kuid kõige olulisemal kohal on noor inimene.

Noorsootöö valdkonnad on iga noorsootöötaja töösades või ka keskendutakse ainult ühele. Antud ametil töötades on just kvalifikatsioon oluline. Selleks on vaja mõista, millist osa täidab noorsootöötaja noore elus ning arusaama selle ametirolli tähtsusest.

1.2. Noorsootöötaja

Mõiste „Noorsootöötaja“ tähendus sõltub selle teostamise kohast, olukorrast, sihtrühmast ja eesmärgist, sest erinevates valdkondades on noorsootöötaja roll ning kasutatavad töömeetodid kindlaks määratud (Noorsootöö strateegia... 2006, lk 22). Iga noorsootöö valdkond on erinev – nii ka töö sisu, millega paratamatult tegelema peab.

Noorsootöötaja kutsestandardi (2015, lk 6) järgi on noorsootöötaja töö sisuks individuaalne töö noore ja noortegruppidega; koostöö noorte, nende vanemate, teiste huvi- ja sidusgruppide ning valdkondade spetsialistidega; noorega usaldusliku suhte loomine ning hoidmine; tingimuste loomine noore omaalgatuse ja vastutuse arenguks; noorsootöö tegevuste elluviimine; noorteinfo vahendamine. Noorsootöötajale on olulised noorsootöös suunamine, juhtimine, sest luuakse noore jaoks soodustav keskkond, mis aitab toetada noore arenguvajadusi.

Noorsootöötajatel on mitmeid ülesandeid, millega nad tegelema peavad. Üheks ülesandeks on neil näiteks toetada noori inimesi ja õpetada neid vabas õhkkonnas, mille käigus luuakse tingimused noore isiksuse mitmekülgseks arenguks. Tänu sellele saab noor vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt tegutseda (Noorsootöötajad 2010). Noorsootöötajate 2010.aasta uuringu tulemustest selgus 19 noorsootöötaja erinevate valdkondade põhilised tööülesanded. Nendeks olid ürituste korraldamine, noorte juhendamine ja suunamine, informatsiooni vahendamine, mitmesuguste projektide ja programmide planeerimine, koordineerimine ja hindamine, suhtlemine ja koostöö teiste valdkondade spetsialistidega, vanemate ja huvigruppidega ning huvitegevuse korraldamine (Beliman 2010, lk 32). Erinevatest ülesannetest tuleb välja, kui olulisel kohal on noor ja tema tegevuste suunamine ning juhendamine, kuid mitmed kohustused kujunevad aja jooksul ja lähtuvalt vastavatest olukordadest. Noortevaldkonna arengukavast (s.a, lk 5) tulenevalt peab noor saama võimaluse kasvada turvalises pere- ja kogukonnas, kus tal on võimalik saada hea haridus. Lisaks sellele on tähtis, et noorel oleks loovat

hoiakut ühiskonna ja iseenda suhtes, et mitte jääda kui passiivseks teenusepakkujaks. Sellepärast on esmatähtis just noorsootöötajal otsida huvitavaid ühistegevusi, vigadest õppimisi ning anda uusi võimalusi noortele, kes vajab samuti tunnustust nagu seda vajab noorsootöötaja.

Noorsootöötaja peab olema kursis noorte tegeliku elu ja kohalike oludega, sest ta peab suutma hinnata noore olukorda ja vajadusi ning rakendada tööks sobivaid meetodeid. Lisaks sellele peab noorsootöötaja teadma, kuidas tagada ohutust ja turvalisust ning tulla toime kriisiolukordades. (Noorsootöötaja 2010) Selleks peab olema läbitud esmaabikoolitused või muud täiendkoolitused.

Noorsootöötajale on vajalikud informatsiooni kogumise, süstematiseerimise ja edastamise oskused ning üheks suureks tööülesandeks võib olla ka projektidega tegelemine alates taotlemisest kuni läbiviimise ja aruandluseni. (*ibid.*) Projektidega tegelemiseks on vaja intuitsioonilist kirjutamisoskust, mille tulemusena on võimalik saada rahastust ning noortele pakkuda midagi teistsugusemat näiteks noortevahetusi.

Noorsootöö eeldab noorsootöötajalt laialdasi teadmisi noortepoliitikast, noorsootöö korraldusest ja meetoditest, hariduskorraldusest, inimõigustest, pedagoogikast, psühholoogiast, nõustamise põhimõtetest ja juhtimise alustest. Seejuures on oluline korrektne eesti keele ning peale selle veel vähemalt vene või inglise keele oskus ja arvuti kasutamise oskus. (*ibid.*) Keelte oskus on vajalik inimestega suhtlemisel näiteks vene keelt kõnelevate noortega ja/või erinevate materjalid läbitöötlemiseks. Tänapäeval on aga palju kuulda ja näha, et aina vähem osatakse vene keelt, sest praktikat on minimaalselt ning peamiseks suhtluskeeleks võõramaalastega on inglise keel.

Üks tähtis osa on ka noorsootöötaja vajalikel võimetal ja erialastel oskustel/teadmistel juhendatavas/õpetatavas valdkonnas (nt muusikaõpetajal muusikalised võimed, käsitööringi juhendajal käelised võimed), sest ilma oskusteta pole võimalik ringijuhil ja huvikoolide erinevate huvialade spetsialistidel tööd teha (*ibid.*).

Isiklikul tasandil on noorsootöötajale olulised erialale tööle minnes töö nõuded ja eeldused. Noorsootööspetsialist peab oma käitumisega olema noortele eeskujuks, kohtlema kõiki

võrdselt ning suhtuma iga noore arvamusse ja maailmapilti lugupidamise ja sallivusega. Selleks, et olla noorsootöötaja on tähtsal kohal ka isiksuseomadused nagu ausus, avatus, hea suhtleja, loov, algatusvõimeline, otsustus- ja kohanemisvõimeline. (Noorsootöötajad 2010) Töös eeldatakse empaatilisust, tasakaalukust ja pingetaluvust, samas ka järjekindlust ja vastutustunnet, hindamise ja tagasiside andmise oskust. Lisaks on vajalikud juhendamisoskus, aga ka enesejuhtimise ja aja planeerimise võime. (*ibid.*) Noortevaldkonna arengukava (s.a, lk 9) meetmes „Noorte kaasamise suurendamine ja noorte tööhõivevalmiduse parandamine“ viiakse olulisema tegevusena ellu noorsootöötajatele võimalus saada vajadusel nõustamist jm professionaalset tuge. Nõustamine aitab suuresti kaasa hirmude ja tugevuste osas, kus räägitakse ja teadvustatakse antud olukordi ja otsitakse parimaid lahendusviise nende parandamiseks.

Beilmani (2010, lk 32) noorsootöötajate uuringust selgus, et kõige enam tuleb tegeleda ürituste korraldamisega, millele vastas 75% vastanutest. Ürituste korraldamine aga eeldab meeskonnatöö-, organiseerimis- ja esinemisoskust, mis on peamisteks eeldusteks sündmuste õnnestumiseks (Noorsootöötajad 2010).

Noorsootöötaja elus loob noorsootöökeskkond ise tähendusrikkaid õpituatsioone, kus peaks suutma situatsioonid noorsootöö eesmärkidega kooskõlla viia. Teatud probleemolukorras pole tähtis leida lahendusi, vaid hoopis põhjalikult pühenduda, et aidata noorel teadvustada kujunenud olukorda ja selle tagamaid, kaasates ja motiveerides neid lahendusi leidma ning luues tingimusi oskuste-teadmiste arenemiseks. (Enn s.a, lk 28) Töökeskkonnas tekib probleeme, kuid reageerimiseks ja selle lahendamiseks võib olla vähe aega, mis tekitab pingeid ning hirmu läbikukkumise ees.

Noorsootöötaja töötab enamasti siseruumides, kus on vabadust liikuda, tegutseda ja korraldada ning vastavaid tööülesandeid täita. Töökohaks võib olla kool, rahvamaja või näiteks noortekeskus. (Noorsootöötaja s.a) Nendes kõikides kohtades on võimalik teha tegevusi väljas kas või looduses. Oluline osa on noore vaba aja sisustamine.

Igal töökohal on olulised tööandja ja töötaja vahelised suhted. Eelkõige viiakse noorsootöös läbi muutuseid ja tegevusi noortele olulistest pidepunktides ja koostöös tööandjaga. Samas peaks olema tähtsal kohal tööandjale töötaja rahulolu ja tingimuste loomised vastavale töökohale. Töösuhteid reguleerib töölepingu seadus (2011), kuid suur

osa sellest on ka tööõiguste üldpõhimõtetel, mis seisavad seadustest kõrgemal ning mida peavad nii tööandja kui ka töötaja täitma. Tööõigusseadustes on välja toodud ka heas usus tegutsemine, mis tähendab, et töötaja ja tööandja peavad teineteise huvidega arvestama. (Töölepingu seadus 2011) Paabort (s.a) tõi enda avalikus pöördumises välja järgmise seisukoha: „Usaldus ja stabiilsus on kokkulepped, mis peavad kehtima tööandja ja noorsootöötaja vahel“. Noorsootöötaja ja tööandja omavaheline suhtlus on esmatähtis, kui tahetakse viia sisse muutusi. Noorsootöötaja on tihedasti seotud noortega ning on nendega rohkem kokku puutunud, kui seda on tööandja. Noorsootöötaja on see, kes teab paremini, mis on noorele tähtis ja muutusi vajav, seetõttu on tähtis mõlema osapoole kaasamine protsessi. Oluline on mitte tunda hirmu olukordade ees, mis vajavad muutusi, vaid eelkõige mõelda noorte vajadustele.

1.3. Noorsootöö eriala õppekavad

Selleks, et vastata noorsootöötajate kriteeriumistele on eelnevalt vaja saada teadmisi, oskusi, kogemusi ja praktikaid. Eestis saab noorsootööd õppida rakenduskõrghariduse tasemel alates 1992. aastast noorsootöö erialal Tallinna Pedagoogilises Seminaris praeguses Tallinna Ülikoolis (edaspidi: TLÜ), 1994. aastast huvijuhi erialal praeguses Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias (edaspidi: TÜVKA) ja 2005. aastast noorsootöö erialal ka Tartu Ülikooli Narva kolledžis (Reitav, Ristikivi 2010, lk 69) Antud lõputöös käsitlen TLÜ ja TÜVKA õppekavasid. Tartu Ülikooli Narva kolledžit ei kajastata uuringus keelebarjääri ja erineva keskkonna tõttu.

Tallinna Ülikooli õppekava eesmärgid on järgmised (Õppekava „Noorsootöö“ s.a):

- Kujundada põhiteadmised, mis tagavad oskuse juhtida, suunata, korraldada ja analüüsida noorsootööd.
- Toetada pädevuste omandamist noorsootöö valdkonnas töötamiseks.
- Luua valmisolek elukestvaks õppeks ja professionaalseks arenguks ning õpingute jätkamiseks magistriõppes.

"Huvijuht-loovtegevuse õpetaja" õppekava üldeesmärk on luua üliõpilastele tingimused erialaste põhiteadmiste ja oskuste omandamiseks, mis on vajalikud töötamiseks huvijuhina,

noorsootöötajana või huvihariduse pedagoogina. Kujundada valmisolek õppimiseks magistriõppes. (Õppekava „Huvijuht-... s.a)

TLÜ-s on võimalik noorsootöö eriala õppida päevaõppes kui ka tsükliõppes. Päevaõppe üliõpilastel on õpingud põhitegevuseks ning õppetöö toimub igal õppenädalal. Tsükliõppe õppevormis toimub õppetöö regulaarselt 2-3 õhtul ja/või nädalavahetustel või õppesessioonidena viis korda aastas vastavalt õppekava ja sihtrühma spetsiifikale. (Päeva- ja... 2016) TÜVKA üliõpilastel on võimalik samuti kahes õppevormis õppida. Erinevus on selles, et tsükliõpe on asendunud nimega avatud ülikool, kus saavad huvilised omandada kõrgharidust või uut eriala tööd, pere või muude tegemiste kõrvalt. Auditoorne õppetöö on avatud ülikoolis korraldatud 1-2 korda kuus toimuvate sessioonidena. (Avatud ülikool... 2016) Kui päevaõppes on rohkem kontaktunde, siis tsükliõppes kui ka avatud ülikoolis on rohkem iseseisvat tööd.

Mõlema õppekava raames omandatakse teadmised inimese arengust ja kasvatusteadustest, lisaks projektitööga seotud teadmised ja oskused ning kujundatakse ka uurimistööalaseid oskuseid. Noorsootöö valdkonna õppekavade läbijad peavad oskama igas noorsootöö teostamise kohas luua noortele arendava keskkonna. Õppekavades sisalduvad spetsialiseerumissuunad annavad võimaluse keskenduda mingile spetsiifilisemale noorsootöö osale. (Tart 2011, lk 12) Õppekavadest tulenevad spetsialiseerumised annavad erinevaid teadmised ja oskused noorsootöötajatele.

Tallinna Ülikool õpingute raames on võimalik omandada oskusi ja teadmisi karjääriteenustest noorsootöös, koolinoorsootööst, loovtegevuste juhendamisest, sportlike huvitegevuste juhendamisest, tööst haavatavate sihtgruppidega ning Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias loovusõppest ja tegevusõppest. Vastavalt võimalustele on noorsootöötajatel võimalik omandada erinevaid valikaineid, millest tulenevad noorsootöötajate erinevused. (Tart 2011, lk 12) Kahte kõrgkooli võrreldes näeme erialast kattuvust õppesuundades ja õppekavades.

Väga palju on uuritud kõrgkooli lõpetanute tööturule sisenemise aspekte ning jõutud tulemustele, et tööturule sisenemine on kõrghariduse omandanud noorte jaoks problemaatiline, sest puudub piisav töökogemus ning tööandja võtab tööturule sisenejaid esialgu tööle osalise või ajutise tööajaga, et aru saada nende võimalikust potentsiaalist

antud ametikohal. (Raun 2012, lk 10–11) Probleemaatilisust on suuresti mõjutanud lõpetaja enda negatiivsed tunded/kogemused ja hirm, mis pärsib edukat tööturule sisenemist.

1.4. Tööturule sisenemine

Rakenduskõrgkoolid on valdkondlikult spetsialiseerunud ja paindlikult sidestatud oma valdkonna tööandjatega, kes juhivad nende otsestest soovitustest ja Euroopa kõrgharidusruumi arengusuundumustest. Sealhulgas on korraldanud õppe- ja arendustegevuse ning rakendusuuringute parema sidustamise ja koostöö edendamise. Lähtuvalt sellest saavutatakse vajalik paindlikkus majanduse struktuursete muutuste toetamiseks. Rakenduskõrgkoolide õppekavad, õppetöö korraldus ja praktika maht toetavad suurel määral õppekava eesmärkide saavutamist ja nende vastavust tööturu ootustele. Õppetöös kaasatakse ettevõtete spetsialiste, üliõpilaste tööpraktika viiakse läbi tööandjate juures, lõputööd tehakse tihedas koostöös ja vastavuses valdkonna aktuaalsete vajadustega, mis tagab lõpetajate ajakohased teadmised, praktilised tööoskused ning nende kõrgelt hinnatud ressursi nõudluse tööjõuturul. (Lend jt 2014, lk 7) Järelikult on rakenduskõrgkooli lõpetanutel moodustunud väärtuslik võrgustik tööle asumisel.

Rakenduskõrghariduse omandanud noorte olukord on tööturul olnud mõnevõrra keerulisem kui teistel kõrgharidusega noortel. Nendel on väiksem edukus saada juhi või tippspetsialisti positsioonile kui bakalaureusekraadi omanikel. (Lindemann, Unt 2014, lk 36) Tänapäeval on aga tööandjatele tähtsal kohal praktika kogemused, mida saadakse eelkõige rakenduskõrgharidusega üliõpilased, kuid kõrgemale ametipositsoonile tõusmine tekitab küsimusi, kas ollakse piisavalt julged uute ülesannete vastuvõtmisel.

Eestis nähakse rakenduskõrgkoolide tegevust reguleerivas rakenduskõrgkoolide seaduses rakenduskõrgkoolide ülesandeid väga mitmekesisena: „Rakenduskõrgkooli ülesanne on edendada tööturu vajadustele vastavat elukestvat õpet, pakkuda õppe- ja arendustegevust hõlmavaid teenuseid, teostada rakendusuuringuid ning kujundada üliõpilastest vastutustundlikke ja algatusvõimelisi kodanikke“ (Rakenduskõrgkooli seadus § 2 lg 4).

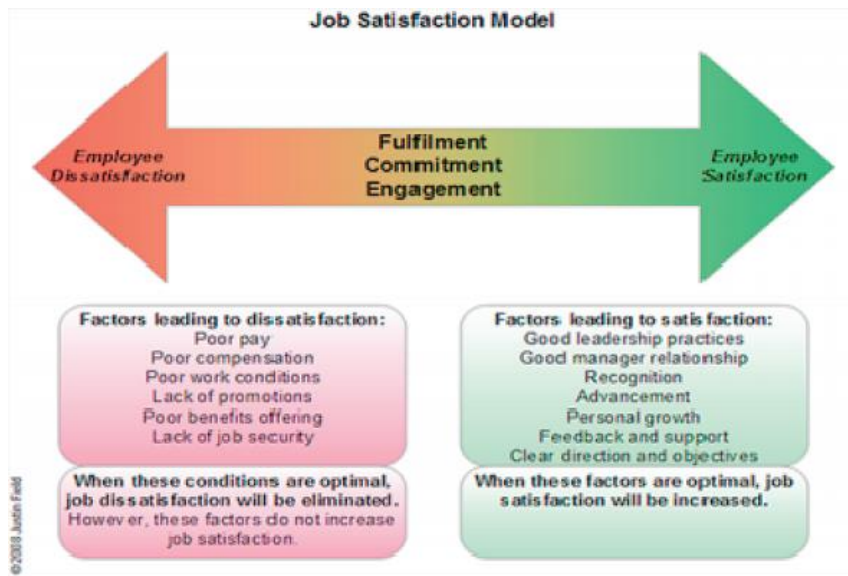
Projekti „Tööturu väljakutsed kõrgharidusele“ raames viidi läbi vilistlastega fookusgrupi intervjuud. Paljud intervjuueeritud noored kõrgkoolilõpetajad leidsid, et oma positsiooni

eest tööturul peaks igaüks ise vastutama. Vilistlaste seas oli levinud seisukoht „Kui inimene on piisavalt hea, siis leiab ta igal juhul tööd“. Selle tsitaadi järgi tõendab töökoht inimese väärtust ning annab mõista, et kui inimene ise on julge ning konkurentsivõimeline, leitakse töö väga edukalt. (Saar 2014, lk 106) Selleks peab lõpetaja olema kindel oma oskustes ning suutma mõista ka seda, mida saaks paremini teha, et tööturul konkurentsi võimeline ja edukas olla.

Noorsootööd võib näha ühena poliitikameetmetest, mis aitab noorte tööturuolukorda parandada, kuigi selle põhiolemus ei ole hetkel oluliste poliitiliste eesmärkide saavutamine. (Taru 2014, lk 73) Noore, kes käib gümnaasiumis või kes on lõpetanud ülikooli, tööle saamine ja püsimine sõltub mitmetest teguritest: majanduse olukorrast ja struktuurist, eri sektorite arengu tasemest, vajadusest tööjõu järele, noorte arvust, haridusest ja oskustest ning muust tööturul vajalikest pädevustest (*ibid.* lk 73). Kõrgharidus näib aitavat kaasa tööturule sisenemisel, kuid see ei kindlusta töökoha leidmist (Raun 2012, lk 10–11). Samas selgus Eesti tööturu-uuringu (2014) haridussektori prognoosist, et lähemal ajal näevad ekspertid, et oodata on noorsootöötajate defitsiiti (Randma, lk 87). Noorsootöö eriala tudengitel on suurem tõenäosus saada erialast tööd valdkondade rohkuse tõttu, kuid koolikeskkonnas töötamist pigem huvijuhid kahtlevad. (Rimpel 2015, lk 7) Noorsootöö valdkonnad on noorsootöötajale väljakutsed, kuid sellest lähtuvalt on raske ennustada, kas noorsootöötajad jäävad antud töökohale või lähevad pigem teise valdkonda tööle.

1.5. Noorsootöötajate rahulolematust tekitavad tegurid

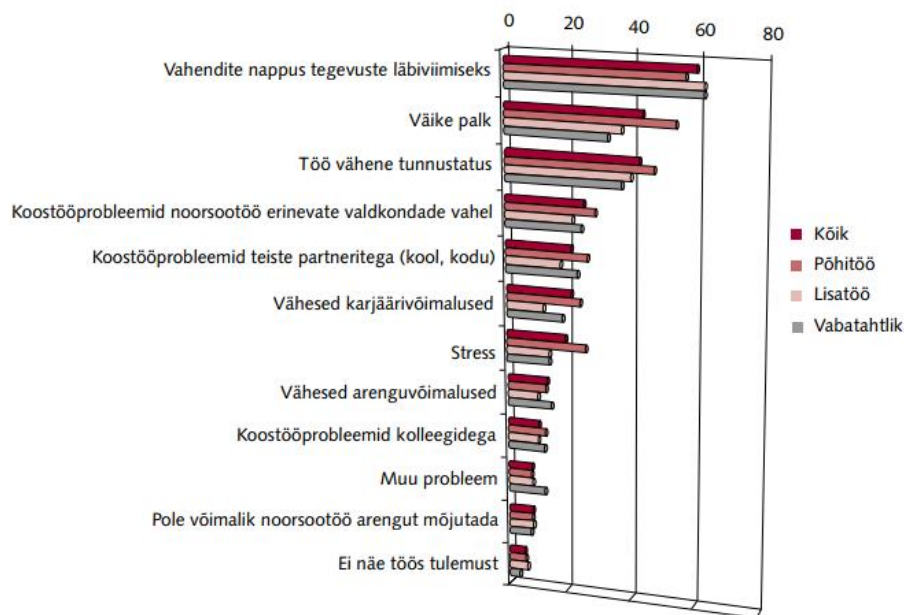
Motiveeritud töötajad on tulemusrikka ettevõtte alustala. Popović, Maletić ja Paunović (2015) tõid välja seejuures toetudes Furnhamile (1997), et motiveeritud töötajad naudivad oma tööd, sest töö annab neile rahulolu. Rahulolu saavutatakse kui neile võimaldatakse karjäärivõimalusi, karjääri saavutusi, meeskonnatöid või tööalaseid väljakutsed. Nende omaduste järgi on töötajale oluline just eneseteostus. Teisest küljest mõjutab aga tööga rahulolematust töötajate tervist, nii vaimset kui ka psüühilist tervist, mis võib tekitada depressiooni ja ärevust (Faragher, Cass, Cooper 2003). Järgnevalt on toodud rahuolu ja rahulolematuse tegurid toetudes Field rahulolu mudelile. (vt *joonis 1*)



Joonis 1. Töö rahulolu mudel (Allikas: Field 2008)

Tabelist on näha, et kui parandada kõik rahulolematuse faktorid, ei saa tööandja ikkagi rahulolevat töötajat. Kui parandada kõik, siis saadakse töötaja, kes on rahulolu skaalal täpselt keskel, kus nad pole rahuolevad ega rahulolematud. (Field 2008) Rahulolu kujuneb inimese isiklikust balansist, kuivõrd positiivselt või negatiivselt inimene tunnetab oma tööd. Rahulolematuse faktoreid parandades pole võimalik saada rahulolevat töötajat, sest tööle loob lisaväärtuse tunnustamine või preemiad, mis tõstavad töötajate rahulolu ning loob paremad tingimused töökeskkonnas töötama.

Rahulolu uuringud aitavad tööandjal välja selgitada, millistele murekohtadele peaks rohkem tähelepanu pöörama, et tõsta töötajate motivatsiooni. Vadi (2000) toob välja, et tööga rahulolu näitab, kuivõrd positiivselt või negatiivselt töötaja tunnetab tööd, töökorraldust ning suhteid töökaaslastega. Järelikult kui organisatsioonis on rahulolematuse tegurid, siis nende olemasolu viib alla inimese motivatsiooni, kuid rahulolu on midagi, mis aitab rahulolematuse tegureid küll leevendada, kuid ei likvideeri neid. Rahulolematusel on väga suur osakaal selles, kas töötaja (näiteks noorsootöötaja) on motiveeritud ja tahab antud töökohal töötada. Sellest lähtuvalt toon vaatluse alla noorsootöötajate rahulolematused noorsootöös (vt joonis 2). Antud uuringus osales fookusgrupi intervjuul 19 noorsootöötajat, kellest kuus olid Tartust, kolm Tallinnast, seitse Narvast ja kolm Pärnust. Nende seas oli väga erinevatest valdkondadest pärit noorsootöötajaid näiteks ringijuhte, sotsiaalpedagooge, laagrijuhte kui ka noorsootööametnikke, kes tõid välja töökoha kitsaskohad.



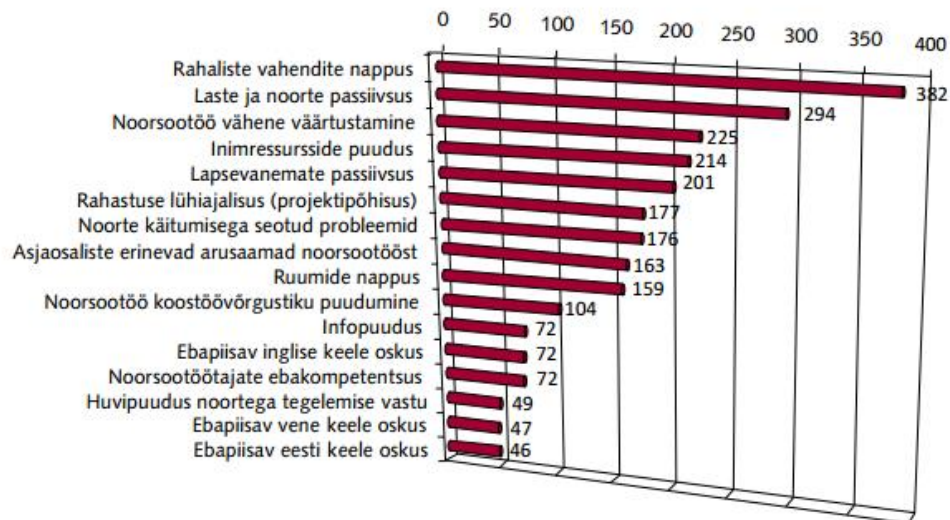
Joonis 2. Rahulolematuse põhjused noorsootöös (Allikas: Rämmer 2010, lk 43)

Noorsootöötajate uuringus (Rämmer 2010, lk 43) selgus, et kõige suurem rahulolematust valitses noorsootöös vajalike vahendite ja ressursside suhtes ning üsna olulise rahulolematustegurina mainisid küsimustikule vastanud, et on väike palk. Järelikult töötulemused ja tööalane pingutus peaksid olema vastavuses töö eest saadava tasuga. Sellest tulenevalt võib tekkida stress tegurite pärast, mille eest pole töötajad vastutavad.

Järgnevalt toodi välja noorsootöö vähest tunnustatust nii materiaalselt kui ka soodustuste või preemiareiside näol. Veerand vastajatest mainis rahulolematuse põhjusena koostööprobleeme noorsootöö eri valdkondade vahel ning ligikaudu viiendik tõi välja probleeme partneritega eelkõige kool ja kodu. Noorsootöötaja peab olema suhtlusaldis ning valmis koostööks, kuid rahulolematust sel teemal või pärssida noorte võimaluste andmise igapäevastes tegevustes.

Lisaks eelnevalt tõi noorsootöötajad välja väheseid karjäärivõimalusi, stressi, väheseid arenguvõimalusi ja piiratud koostööprobleeme kolleegidega. Samas mainiti, et pole võimalust mõjutada noorsootöö arengut ning noorte vähest huvitatust ringitööst, vähest iseseisvust ürituste korraldamises, noorsootöö alaste tegevusteks vajalike ruumide puudust või vähesust ja halbu töötingimusi. Noorsootööd saab teha siis kui on noored, kellega seda teha ning kes on huvitatud kaasa töötamast. Uuringust selgus, et ka noored võivad olla ka passiivsed. Esile tõsteti ka infopuudust, inimressursi vähesust, pühendunud ja

kompetentsete töötajate puudumist ja lühikest puhkust. (*ibid.* lk 43-49) Lisaks rahulolematusele toodi uuringus välja noorsootöötajate hinnangud oma tegevusega seotud põhilistele probleemidele ja kitsaskohtadele. (vt *joonis 3*)



Joonis 3. Noorsootöötajate hinnangud oma tegevusega seotud põhilistele probleemidele ja kitsaskohtadele (mainimiste arv) (*Allikas:* Rämmer 2010, lk 50)

Enamik vastanutest tõi välja ühe suurima probleemina rahaliste vahendite nappuse. Järgnesid laste ja noorte passiivsus, noorsootöö vähene väärtustamine, inimressursside puudus, lapsevanemate passiivsus, rahastuse lühiajalisus (projektipõhisus), noorte käitumisega seotud probleemid, asjaosaliste erinevad arusaamad noorsootööst, ruumide nappus, noorsootöö koostöövõrgustiku puudumine, infopuudus, ebapiisav inglise keele oskus, noorsootöötajate ebakompetentsus, huvipuudus noortega tegelemise vastu, ebapiisav vene keele oskus, ebapiisav eesti keele oskus. (*ibid.* lk 49-50) Noorte käitumisega seotud probleemid on pigem negatiivsed. Üheks selliseks on noorte agressiivsus, millega noorsootöötajad suuremal määral kokku peavad puutuma. Kõik need tegurid võivad tuleneda kas keskkonnast, tööandjast, töö iseloomust või ka isiklikust lähtekohast, mis omakorda võivad tekitada hirmu neile noorsootöö eriala lõpetanutele, kes alles tööturule sisenevad.

1.6. Hirmu olemus

Hirm on noorsootöös üks ebameeldivamaid tundeid, millega puutuvad noorsootöötajad samamoodi kokku, nagu teised inimesed. Salas, Radovic ja Turnbulli (2012) toovad välja, et hirm kuulub nelja põhiemotsioonide hulka, milleks on viha, rõõm, kurbus ja hirm (Nuortimo 2015, lk 2 järgi). Emotsioonid saadavad inimesi igapäevastes tegevustes pidevalt, aina ühest teise üle minnes, muutudes kord positiivseteks, kord negatiivseteks, mis on kui elu tegelik väljendusviis (Almann 2003, lk 5). Erinevate teooriate kohaselt võib emotsioone olla veelgi rohkem. Almann (2003, lk 6) tõi välja, seejuures toetudes Ameerika antropoloogi Paul Ekmani (s.a) uurimustööle, et on olemas hoopis kuus baas emotsiooni – hirm, kurbus, rõõm, viha, vastikus ja üllatus hiljem lisandus veel seitsmes baasemotsioon põlgus. Emotsioonid on igal inimesel, kuid olenemata rassist ja kultuuritaustast on põhiemotsioonid on kõigil ühesugused. Teooriatest välja tulnud baasemotsioonidest on mitmed just negatiivsed, millest võib järeldada seda, et inimesed mõistavad rohkem negatiivseid tundeid, mis jätavad jälje kauemaks, kui seda teevad positiivsed.

Hirmu iseloomustab inimese rahutu ja ärritunud olek, mida võib põhjustada tegelik või kujuteldav hädaoht, mis väljendub näoilmetes, kehaliigutustes, füsioloogilistes reaktsioonides. Hirm hoiatab ohu eest ja omab kaitsvat ülesannet. (Almann 2003, lk 6) Sama järeldusele jõudis Sokman (2012, lk 11) defineerides hirmu toetudes Šilk (2008) teooriale, et hirm ehk kartus millegi ees võib avalduda mitmel erineval viisil, mida võivad tekitada ajusignaalid ning mis vallandavad kehas teatud reaktsioonid, mille tulemusena näiteks sagenevad ja tugevnevad südamelöögid, esineb värisemiste ning hingamine muutub sügavamaks. Hirmudega vastastikku seistes võib inimene väga erinevalt käituda ning võib vallanduda emotsioonid, mida mäletatakse väga kaua.

Hirmutunne ei ole sünnipärane, vaid õpitud. Näiteks laps õpib hirmu tundma oma vanematelt, kogemuste kaudu, näiteks mõne trauma läbielamise kaudu. (Almann 2003, lk 28) Hirm hoiatab meid tundmatute olukordade eest, mis tunduvad meile ebameeldivad või ohtlikud. Sellest järeldub, et hirm võib olla ka hea. Hirm aitab vältida ohtu ning end turvaliselt tunda.

Filipstsova, Kobets, Yu. N., Kobets, M.N. ja Timoshyna (2015, lk 305-310) uurimustöös „Ukraina rahvastiku kahe generatsiooni hirmudest“ selgus tulemustes mitmeid seoseid

inimeste vahel nii pimeduse, kitsaste kohtade, agressiivsuse kui ka kõrgusega. Mõningatel juhtudel võib hirmu intensiivsus minna kaugemale inimese normi piiridest. Tugev hirm võib olla stiimuliks erinevate psüühikahäirete, eriti paanikahoogude ja foobiade tekkeks. Järelikult on esmatähtis teadvustada olukordi enda ümber ning mõista ja aru saada, et hirmud ei kujuneks millekski suuremaks nagu seda on foobia. Käesolevas uurimustöös ei kajastata mõisteid foobia ja psüühikahäire, vaid hirmu kui kartust ja emotsiooni erinevate olukordade ees.

1.7. Hirmu ja rahulolu seos noorsootööga

Kuremäe (2002) toob välja, et sest hirmu üldine olemasolu ja avaldumine ei sõltu rahvusest, kultuuritasemest ega ka arenguastmest, siis see sõltub hoopis varieeruvatest hirmu objektidest ehk sellest, mis kelleski hirmutunnet tekitab ja selle vallandab. (Sokman 2012, lk 13 järgi) Noorsootöötaja rahulolematuse tegurid on muutnud nende suhtlemist tööandjatesse ja noortesse, sest rahulolematust või tekitada hirme. Riemanile (1995) toetudes tõi Sokman (2012, lk 13) välja, et ühed hirmud küll kaovad, kuid ühiskonna arengu tõttu tekivad vastukaaluks juurde uued hirmud, mida tekitavad inimeste endi tööd ja tegemised ning mis ühel hetkel pöörduvad inimeste endi vastu.

Noorsootöötajatele ametirollis on esmatähtis eesmärkide täitmine ning nendest kinni pidamine, et antud töö oleks tulemuslik. Tarti (2011, lk 44) lõputööst selgus, et noorsootöötajate peamiseks eesmärkide saavutamise takistuseks on rahaliste vahendite nappus, noorte passiivsus ja inimressursi puudus, mis tekitab rahulolematust, sest pole võimalik eesmärgi täita. Noorsootöökeskuste noorsootöötajate töös tuleb ette ka konflikte erinevate osapooltega, mille põhjuseks on ootuste erinevused ning probleemiks on ka vähene koostöö, mis seejuures võib tekitada hirmu segadust tekitavate olukordade ees. Sarnaselt leidis noorsootöötajate uuringus (Rämmer 2010, lk 126), et noorte infotöötajad sooviksid rohkem end täiendada ja arendada kriisijuhtimistes ning tööd konfliktisituatsioonis.

Kannelmäe-Geerts (2009, lk 2) arvates jääb noorsootöötajale võimalus otsustada, kas pakkuda noore väärtuste kujunemiseks avatud keskkonda või lasta arengul toimuda omasoodu ühiskonna vooludega kaasa minnes. Sellest tulenevalt on igal noorel

paratamatult oma väärtushinnangud, mille nimel ollakse valmis võitlema. Need, aga ei pruugi olla samad, mis on noorsootöötajal. Seetõttu on võimalikud mitmed küsimuste tekkimisi või ise konflikte. Pikemas perspektiivis võivad tekitada noorsootöötajas hirmu teadmatuse ees, kuidas keegi noortest või kolleegidest käitub antud olukorras.

Noorsootöötajad töötavad, kus noored: klubides, tänavatel, koolides. Töö on sama aga see leiab aset tegevuspaikades, mis võivad olla ohtlikud. Erinevates kohtades on väga erinevad probleemid, millega noorsootöötajad peavad toime tulema ning mis on samamoodi seotud hirmuga tundmatuse ees.

2. EMPIIRILINE OSA

Lõputöö empiirilises osas on esitatud ülevaade läbiviidud küsitlusest, uurimuse valimist, metoodikast ning uurimisprotseduurist. Küsimustiku (vt lisa 1) tulemustest lähtuvalt teen järeldused ning analüüsin lõpptulemusi, lähtudes teoreetilises osas käsitletud teemadest.

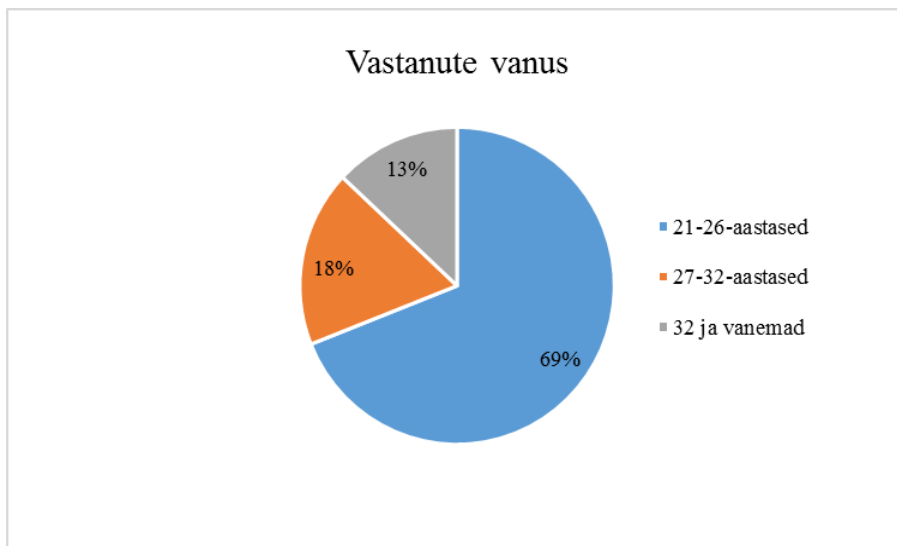
2.1. Valim, uurimismeetod ja –protseduur

Järgnevalt annan ülevaate uurimuse valimist, metoodikast ning uurimisprotseduurist.

2.1.1. Valim

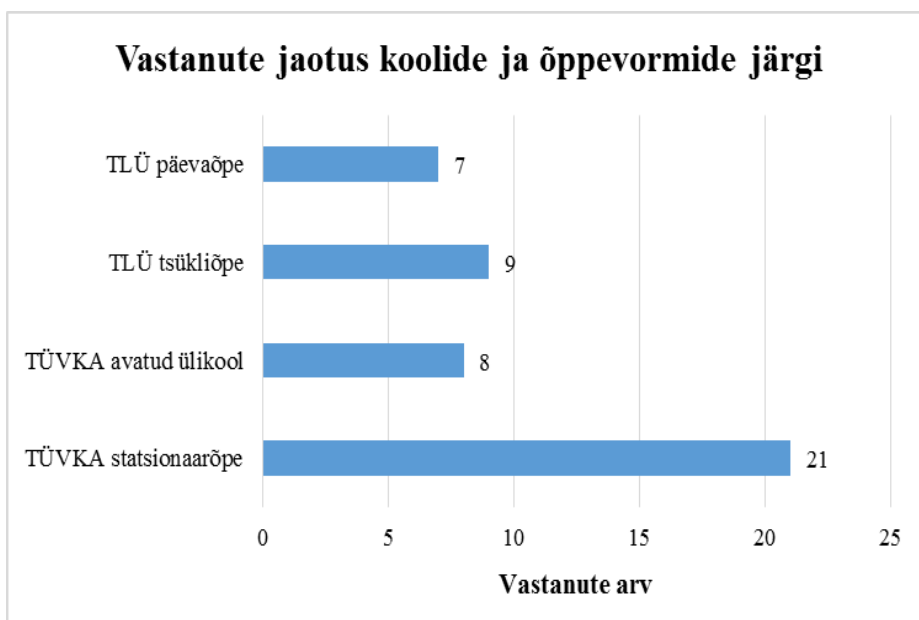
Lõputöö uurimuse populatsiooniks on Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia ja Tallinna Ülikooli noorsootöö õppekava lõpetavad tudengid (N=86) ning valimiliigiks on kõikne valim. Kõikset valim on kasutatud sellepärast, et lähtusin kahe kõrgkooli lõpetajatest ning tähtis oli teada saada kõikide tudengite arvamused. Küsimustik oli vabatahtlik ning sellele vastas 52% valimist.

Uurimuses osales 45, neist 91% (41 vastanut) naised ja 9% (4) mehed. Vanuseline koosseis jaguneb järgmiselt: 21-26-aastaseid 69% (31), 27-32-aastaseid 18% (8), 32-aastased ja vanemad 13% (6) (vt joonis 4). Soolisi ja vanusegruppidest tingitud erinevusi ei kajastata tulemuste analüüsis, sest vastustes ei tekkinud erisusi.



Joonis 4. Vastanute vanus

Vastanutest 64% (29) õpivad Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias, kellest küsimustikule vastas avatud ülikoolist 17% (8) ning päevaõppest 47% (21). Tallinna Ülikoolist vastast 36% (16), kellest 20% (9) olid tsükliõppest ning 16% (7) päevaõppest. (vt joonis 5)



Joonis 5. Vastanute jaotus koolide ja õppevormide järgi

2.1.2. Uurimismeetod

Antud uurimustöös on kasutatud kvalitatiiv-kvantitatiiv uurimismeetodeid. Uurimuse läbiviimiseks kasutasin andmete kogumismeetodina internetipõhist küsimustikku, mis asus keskkonnas *Google Forms*. Internetikeskkonda oli mugav kasutada nii küsimustiku koostamiseks kui ka sellele vastamiseks. Vastajad said ise küsimustiku täitmiseks aja leida ja keskkond lubas hiljem kergesti andmeid analüüsida. Küsimustik oli anonüümne.

Küsimused 1-7 võimaldasid koguda taustaandmeid: sugu, vanus, ülikool, õppekava ning kas õpivad päevaõppes või kaugõppes ning kas töötavad noorsootöö valdkonnas ja kui ei tööta, siis miks.

Küsimuste 8-11 eesmärk oli leida vastuseid järgmistele uurimisküsimustele: „Milliseid hirme esineb enamasti lõpetajatel noorsootöösse sisenemisel, lähtudes rahulolematust tekitavatest teguritest?“, „Millised hirmud esinevad kõige rohkem lõpetajatel, kes keskkonnast, töö iseloomust ja sihtgrupist, tööandjast või isiklikest hirmudest tulenevalt?“ ning „Kas ja mille poolest erinevad TLÜ ja TÜVKA lõpetajate arvamused oma hirmude kohta?“. Uurimusküsimusest lähtuvalt liigitasin küsimused neljaks: keskkonnast tulenevad hirmud, töö iseloomust ja sihtgrupist tulenevad hirmud, tööandjast (rahastajast) tingitud hirmud ja isiklikud hirmud. Vastav liigitus tuleneb kombinatsioonist rahulolu uuringutest /noorsootöötaja pädevustest ja kutsestandardist ning seiklustegevuste riskianalüüsi teoreetilistest allikatest, mille on koondanud Priest ja Gass (2005, lk 94) seiklusprogrammide loomise käsiraamatus. Seikluskasvatus on üks mitteformaalõppe vormidest nagu ka noorsootöö, siis pean õigeks selle kasutamist ka mujal mitteformaalseõppe ja/või sündmuste korraldamisel. Lisaks oli iga põhiosa lõpus võimalik vastajal välja tuua väidetes mitte kajastatud hirmud, mida kasutati minimaalselt.

Väidetes palusin hinnata oma hirme Likerti-tüüpi skaalal, mille numbrid tähendasid:

- 0- väide ei käi üldse minu kohta
- 1- väide käib vähesel määral minu kohta
- 2- väide käib enamasti minu kohta
- 3- väide käib täiesti minu kohta

Avatud küsimustes 12 ja 13 eesmärk oli saada vastus uurimisküsimusele „Kuidas käsitlevad lõpetajad oma hirme ja tugevusi noorsootöösse sisenemisel?“ Kasutasin avatud küsimusi, kus vastajad said avaldada oma arvamust tuues välja kolm hirmu tekitavat tegurit ja oma tugevused noorsootöösse sisenemisel.

2.1.3. Uurimisprotseduur

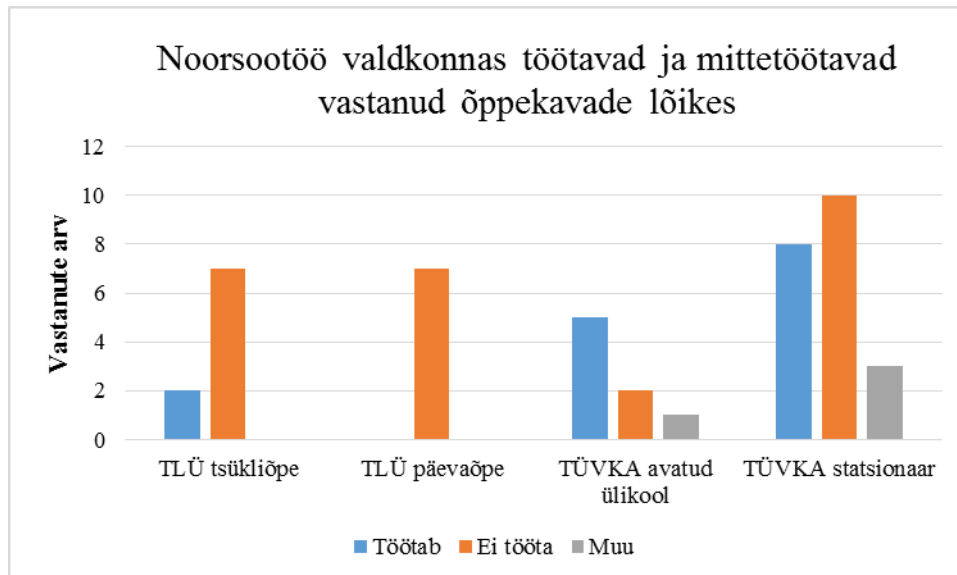
Internetikeskkonna *Google Formis* koostatud küsimustiku saatsin eelnevalt üle vaatamiseks ning kontrollimiseks noorsootöötajale, kellelt saadud tähelepanekuid võtsin arvesse küsimustiku korrigeerimiseks. Järgnevalt võtsin ühendust meili ja telefoni teel Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia ja Tallinna Ülikooli õppekoordinaatoritega ning palusin edastada küsimustik noorsootöö õppekava lõpetavate tudengite meililistidesse. Lisaks sellele pöördusin ka isiklikult üliõpilaste poole ning saatsin meeldetuletuskirju. Küsimustikule vastamiseks oli aega 6 päeva. Küsimustikule vastas 45 tudengit.

2.2. Andmeanalüüs ja tulemused

Küsimustiku vastused analüüsisin programmi Microsoft Office Excel 2013 ja internetikeskkonna *Google Formi* abil. Saadud andmed kodeerisin ja kategoriseerisin ning koostasın saadud tulemuste põhjal vajalikud joonised. Küsimustikus olevad küsimused analüüsin vastajate aru järgi, sest antud uurimustöös on kahe kõrgkooli vastanute arv erinev. Küsimustiku väited jagunesid skaala väärtuste järgi negatiivseteks (0-1) ja positiivseteks (2-3)

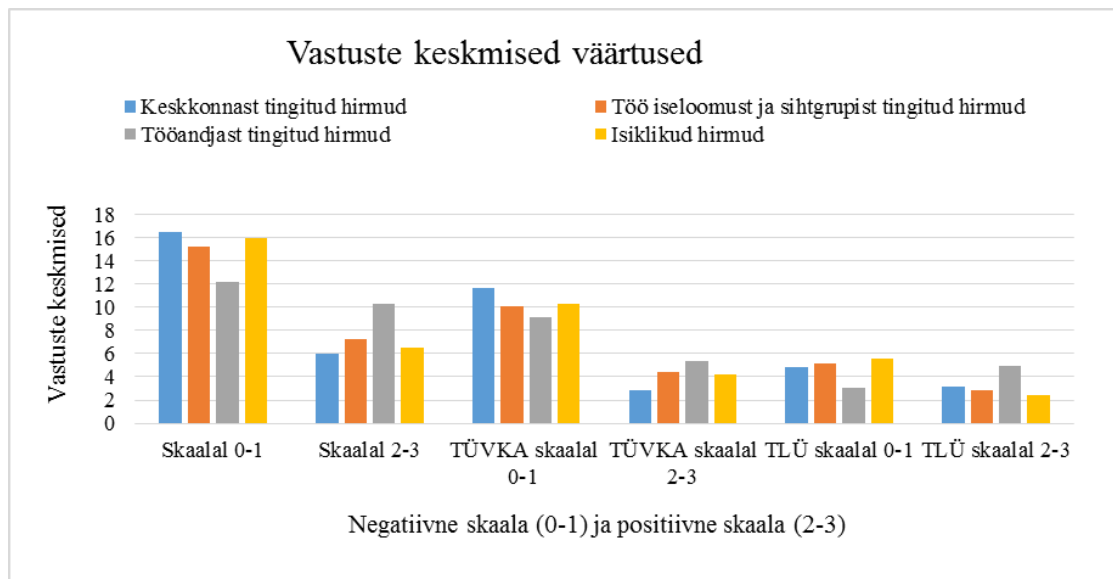
Noorsootöö valdkonnas töötab hetkel 15 küsimustikule vastanut ning ei tööta 26. (vt joonis 6) Põhjendustes selgus, et 21 vastanutest plaanib tulevikus minna noorsootöö valdkonda tööle. Vastanud töid välja, et tulevikus on nad valmis minema tööle, kuid tööpakkumisi on vähe ning tahetakse enne tööle asumist välismaale minna. Lisaks selgus, et enamusele on esmatähtis tasustamine ning sellest lähtuvalt mõeldakse, kas antud töökohale tasub tööle minna. Järgnevalt toodi välja, et plaanitakse minna tööle kas huvijuhiks, õpetajaks, juhendajaks või hoopis noortekeskusesse noorsootöötajaks. Vastanutest mainiti ka valdkonnast huvitundmist ning pädevust, et sellest valdkonnas töötada. Rimpeli (2015)

uurimustulemustes selgus, et noored pigem kahtlevad koolikeskkonda tööle minekust ning see tulemus leidis kinnitust ka käesolevas uurimustöös, kus ainult kaks vastajat tõid välja kindla soovi minna kooli tööle.



Joonis 6. Noorsootöö valdkonnas töötavad ja mittetöötavad vastanud õppekavade lõikes

Uurimusküsimuse „Millised hirmud esinevad kõige rohkem lõpetajatel, kas keskkonnast, töö iseloomust ja sihtgrupist, tööandjast või isiklikest hirmudest tulenevalt?“ tulemuste saamiseks arvutasin vastanute keskmised skaalal 0-1 ja 2-3 ning võrdlen antud tulemusi. Vastanute hinnangute keskmiste järgi on võimalik teada saada, milline liigitatud küsimustiku osas on vastanute hinnangute arv kõige suurem. Kahe kõrgkooli kokkuvõtvates tulemustes keskmisi võrdlevas analüüsis selgub tõsiasi, et keskkonnast tingitud hirmud (16,5 vastanute hinnang) on noorsootöösse sisenemisel kõige vähem hirmu tekitavad. Tööandjast (rahastajast) tingitud hirmude skaalal 2-3 keskmine vastanute hinnang on 10,3, mis on teistest liigitustest enim positiivseid vastuseid saanud. Ülikoolide lõikes eristus TLÜ päevaõpe ja tsükliõpe 0-1 skaala vastused, kus selgus, et TLÜ skaalal 0-1 on isiklikud hirmud vähem kardetavad, kui seda on tööandjast tingitud hirmud. (vt joonis 7) Järgnevalt analüüsin TÜVKA ja TLÜ tulemusi ning toon välja väidetes enim erinevusi toonud tulemused, lähtudes vastajate arvust.

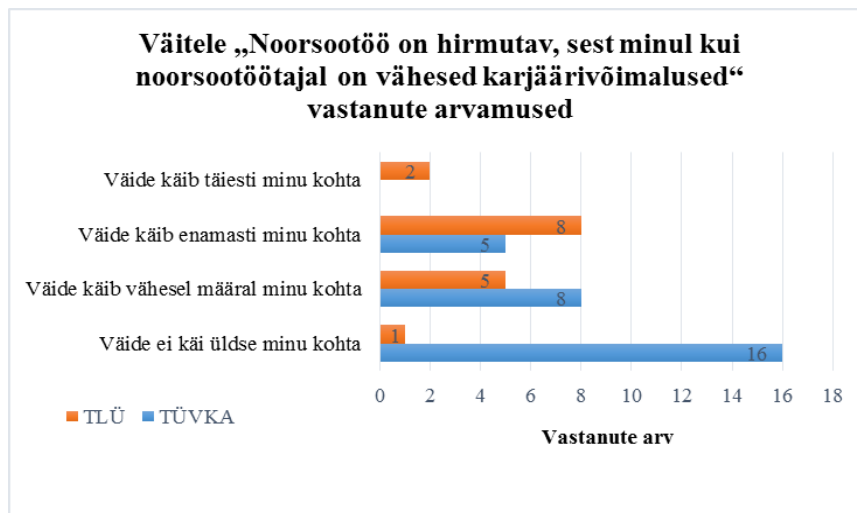


Joonis 7. Vastuste keskmised väärtused

2.2.1. Keskkonnast tulenevad hirmud

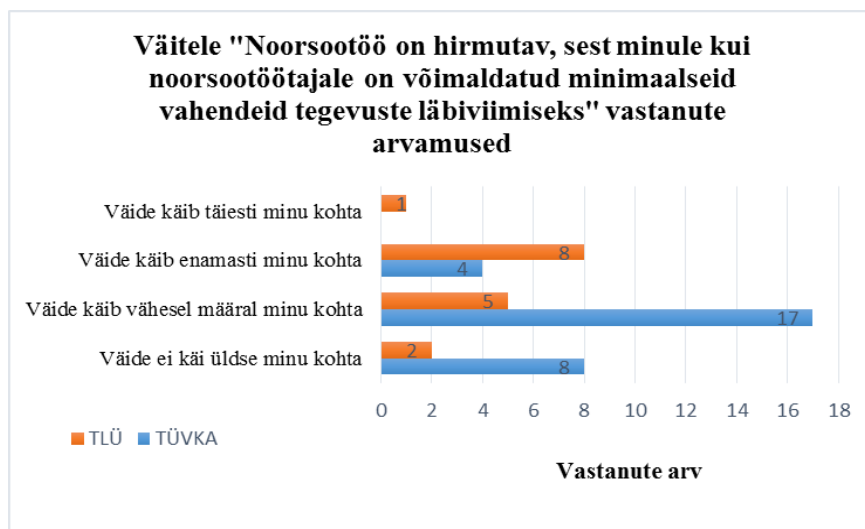
Keskkonnast tulenevaid hirme kardetakse kõige vähem. Tulemustest selgus, et ei kardeta väheseid arenguvõimalusi, samuti ei tekita hirmu olukord, kui pole võimalik noorte arengut mõjutada, pole partnerite puuduse hirmu ning küsimustikule vastajad ei karda, et pole piisavalt ruumi tegevuste läbiviimiseks. 40 vastanut ei karda vägivalla ohvriks langeda, kuid toodi välja, et enamasti nad tunnevad, et töö on pingeline (30). Positiivse tulemuse ehk kõige rohkem hirmu tekitas vastanutele asjaosaliste erinev arusaam (23 vastanut). (vt lisa 2.1) Järgnevalt toon välja õppekava lõpetavate tudengite vastuste vahel erinevusi tekitanud väited ja nende tulemused.

Uuringust selgus, et vähesed karjäärivõimalused hirmutavad enamasti TLÜ üliõpilasi (8 vastanut), kuid TÜVKA üliõpilased (16) sealhulgas ei karda üldse. (vt joonis 8) TLÜ üliõpilastest on vastanud üks, et ei karda väheseid karjäärivõimalusi, mis on võrreldes TÜVKA vastanutest oluliselt vähem. Kui tööandja suudab leida noorsootöötajatele karjäärivõimalusi, siis saavutatakse rahulolu, sest toetudes Furnhamile (1997), siis karjäärivõimalused, karjääri saavutused, tööalased väljakutsed annavad motivatsiooni ja tahet edasi töötada (Popović, Maletić ja Paunović 2015 järgi). Karjäärivõimalused on eneseteostuses tähtsad, sest kui pole võimalik end arendada ja proovile panna siis suurema tõenäosusega valitakse teine töökoht.



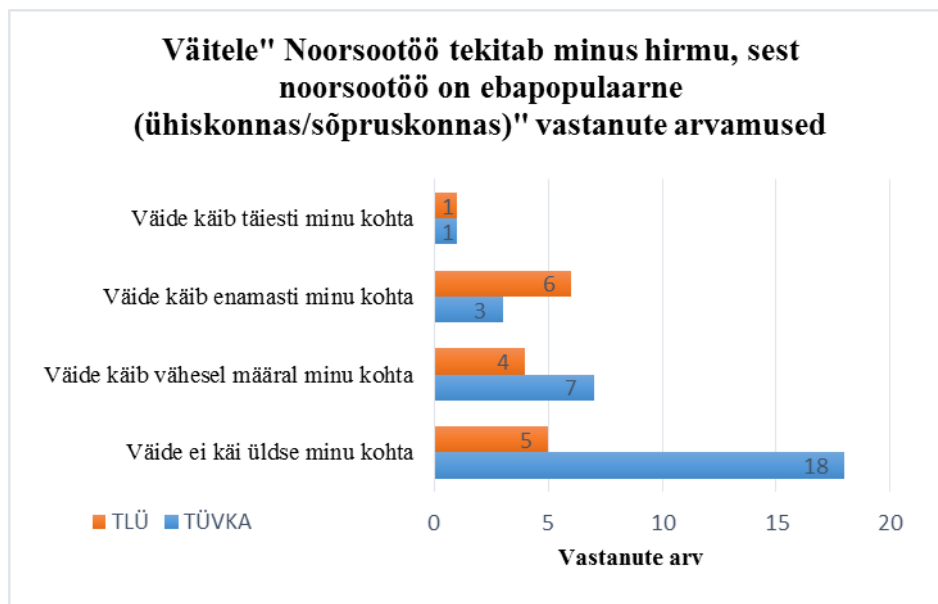
Joonis 8. Väitele „Noorsootöö on hirmutav, sest minul kui noorsootöötajal on vähesed karjäärivõimalused“ vastanute arvamused

Uuringust selgus, et vähesel määral on TÜVKA üliõpilastele (17 vastanut) hirmutavad minimaalsed vahendid tegevuste läbiviimiseks. TLÜ (8 vastanut) vastustest tuli välja, et enamasti tunnevad hirmu väheste vahendite ees. (vt *joonis 9*) Noorsootöötaja ülesanne on noorte suunamine ning soodustava keskkonna loomine, mis aitaks toetada noore arenguvajadusi. Hirm väheste vahendite eest näitab, et noortega pole võimalik saavutada oma eesmärgi, et noored saaksid kogeda ja areneda. Väheste vahendite ja ressursside puudust mainiti ka noorsootöötajate uuringus (Rämmer 2010).



Joonis 9. Väitele „Noorsootöö on hirmutav, sest minule kui noorsootöötajale on võimaldatud minimaalseid vahendeid tegevuste läbiviimiseks“ vastanute arvamused

Hirm, mida tuntakse asjaosaliste erinevate arusaamade pärast, oli suurem kui ebapopulaarsuse hirm. Asjaosaliste erinevat arusaamade hirmu väitele vastati, et enamasti käib väide nende kohta. Ebapopulaarsuse hirmu erinevusi on rohkem näha ülikoolide üliõpilaste vahel, kus TÜVKA lõpetajate (18 vastanut) vastustes tuli välja, et ebapopulaarsust ei kardeta, küll aga TLÜ üliõpilastest (6 vastanut) enamasti kardavad. (vt *joonis 10*) Ebapopulaarsus võib olla seotud teiste asjaosalistega, kus arvamused on lahku läinud ning on kogetud ebaedu eesmärkide täitmisel. Tänapäevaste praktika kogemuste näitel koguvad enam populaarsust rakenduskõrghariduse lõpetanud. Antud ametirolli puhul on erinevad suunad, mis toetavad noorsootöötajaid erinevate meetoditega. Meetoditega on võimalik noortele pakkuda midagi põnevat ja eakohast, mis annab tulemusi noorte käitumistes ja suhtlemistes.



Joonis 10. Väitele „Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest noorsootöö on ebapopulaarne“ vastanute arvamused

Küsimustikule vastajatel oli võimalik lisada veel keskkonnast tulenevaid hirme. Antud võimalust kasutati minimaalselt, kuid üliõpilased tõid veelkord välja hirmudena järgnevad tegurid: *väike palk, ametit ei tähtsustata, liiga ebastabiilne ajakava, ükski töötamine, ületunnid, mida ei tasustata, kõrgemas eas ei leia enam tööd, noorte vähene huvi noorsootöö võimaluste kohta ning toodi välja ka hirmutava faktorina võrgustiku puudumise või kommunikatsioon erinevate institutsioonidega nagu näiteks KOV ja vallavalitsus*. Lisaks sellel tooksin välja silmapaistvamad laused hirmude kohta, mida

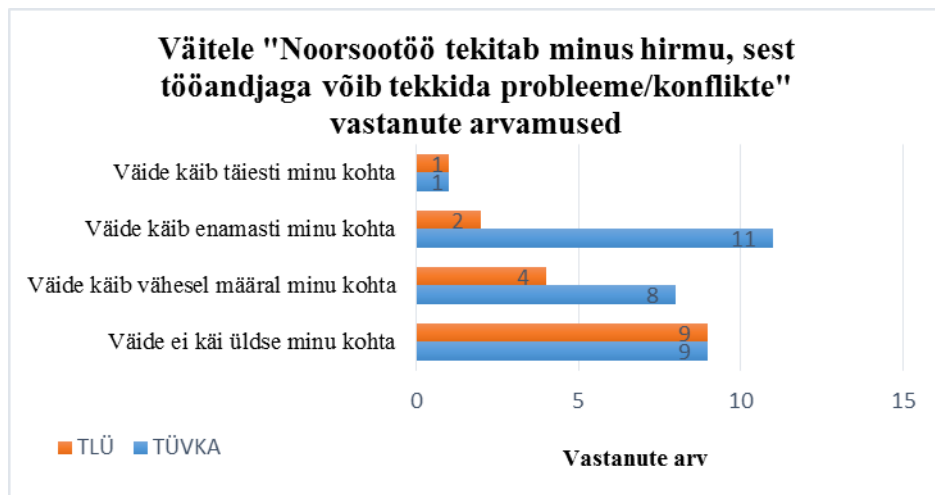
üliõpilased mainisid: „Tunnen hirmu, kui ma ei saa aidata kui abi vajatakse“, „Leian, et endal puudub veel piisav kogemus ja täiskasvanulikkus, et noorte ees olla eeskuju ja eestvedaja“, „Noorsootööd tehakse noortekeskustes õhtustel aegadel, mis võib hakata minu eraelu segama (eriti laste olemasolul)“. Välja toodud hirmudest tuleb tõdeda, et peamised ikka enda heaolu ja rahulolu antud töökohal töötamiseks, mis annab kõige enam motivatsiooni valdkonda püsima jäämiseks.

2.2.2. Töö iseloomust ja sihtgrupist tulenevad hirmud

Uuringust selgus, et vähesel määral on hirm noorte passiivsuse pärast, kuid ei kardeta see-eest noorte agressiivsust ega noorte käitumise ja suhtlemisega seotud probleeme. Noorsootöötajate uuringu (Rämmer 2010) mainiti 294 korda, et rahulolematust tekitab laste ja noorte passiivsus, mis on mainimiste koha peal teine tegur. (vt *joonis 3*) Rahulolematust tekitab asjaolu, et noorte passiivsusega kaob motivatsioon ja tekib raskusi noorte seas tegevusi läbi viia.

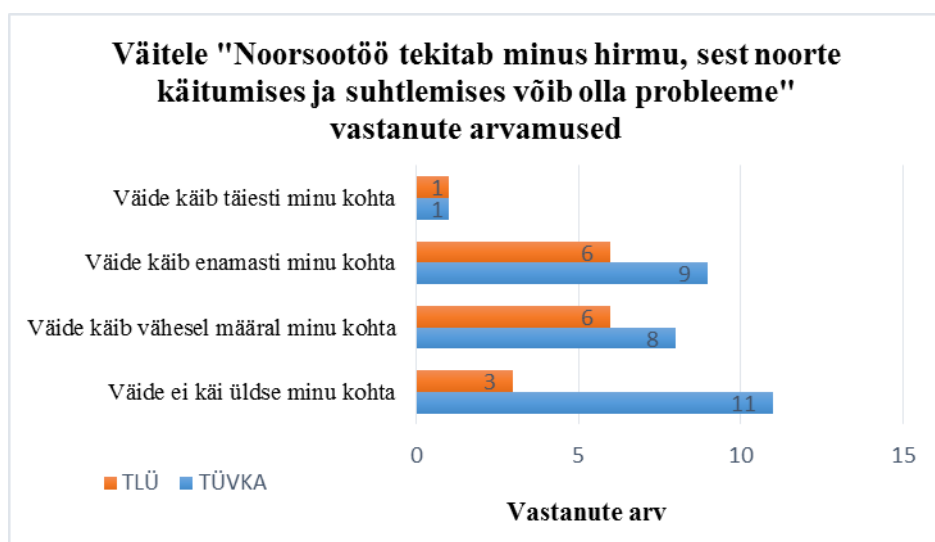
Tulemustest selgus, et väidetest tunti kõige rohkem hirmu lapsevanemate agressiivsuse pärast (36 vastanut), samas kardetakse enim lapsevanemate passiivsust (26). (vt *lisa 2.2*) Järgnevalt toon välja õppekava lõpetavate tudengite vastuste vahel erinevusi tekitanud väited ja nende tulemused.

Töö iseloomu ja sihtgrupist tulenevate hirmude osas selgus, et TÜVKA vastanutele tekitavad enamasti hirmu konfliktid ja probleemid tööandjatega, mille tõid esile 11 üliõpilast. Samas ei karda 9 vastanut TLÜ-st üldse. (vt *joonis 11*) Noorsootöötaja peab olema valmis kõigeks, kuid olulisemad ülesanded kujunevad juba töökohal olles, kus peab vastavate olukordadega silmitsi seisma. Tööandjaga tekkinud probleemid pole ainult ühepoolsed, vaid see on suuresti tingitud noorsootöötajast endast.



Joonis 11. Väitele „Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest tööandjaga võib tekkida probleeme/konflikte“ vastanute arvamused

Noorte käitumisega seotud probleeme ei karda TÜVKA vastanud (19), kuid TLÜ (7) vastanutest selgus, et on pigem enamasti või vähesel määral on hirm noorte käitumise ees. (vt joonis 12) Noorsootöö eriala lõpetanud on läbinud mitmeid praktikaid, mille tõttu on noorsootööle asumisel julgust ning tahet kogemustest õppida ning hakkama saada noorte suhtlemisel ja käitumisel tekkinud probleemidega.



Joonis 12. Väitele „Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest noorte käitumises ja suhtlemises võib olla probleeme“ vastanute arvamused

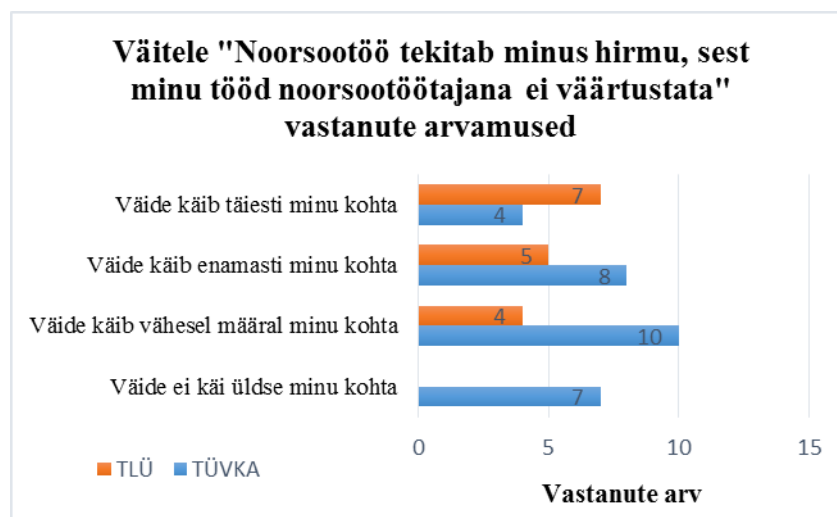
Küsimustikule vastajatel oli võimalik lisada töö iseloomust ja sihtgrupist tulenevaid hirme. Lisades mainiti hirmu tekitavate teguritena puberteedi vanust, kiusamisega seotud

probleemid ning välja toodi ka järgmist: „Hirmu tekitab noorte passiivsus, sagedased probleemid ja vägivald, ropendamine, kõrge müra tase noortekeskuses jms mõjub emotsionaalselt väga väsitavalt ja rusuvalt“.

2.2.3. Tööandjast (rahastajast) tingitud hirmud

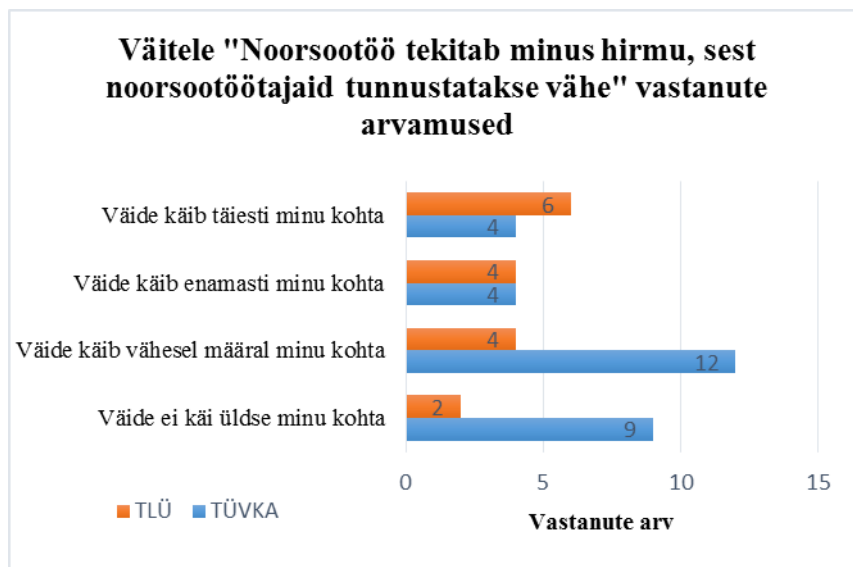
Kõige enam on noorsootöösse sisenemisel hirme tööandjast tingitud tegurite suhtes. Uuringust selgus, et küsimustikule vastajad kardavad vähesel määral töögraafiku ebamugavusi ja infopuudust tööandja poolt. Vähesel määral kardetakse sündmusi üksi korraldada (33 vastanut), mis oli enim 0-1 skaalal mainitud ning enamus vastanutest (31) märkis, et neil tekib hirm vähese palga tõttu. (vt lisa 2.3) Järgnevalt toon välja koolide vahel erinevusi tekkinud väidete vastused ja nende tulemused.

Uuringust selgus, et TLÜ vastanutele on hirmutav noorsootöö, sest väärtustakse vähe antud ametit (7), sellest lähtuvalt pole märgitud TLÜ vastajate hulgast vastuseks „väide ei käi üldse minu kohta“. TÜVKA tulemustes selgus, et vähene väärtustamine pigem ei hirmuta neid (10). (vt joonis 13) Nagu Paabort (s.a) tõi välja oma avalikus pöördumises, et usaldus ja stabiilsus on tööandja ja noorsootöötaja vaheline kokkulepe, millest tulenevalt on oluline koostöö ning teineteise huvidega arvestamine.



Joonis 13. Väitele „Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest minu tööd noorsootöötajana ei väärtustata“ vastanute arvamused

Hirmu vähese tunnustuse eest tõid välja 12 TÜVKA üliõpilast, et „väide käib vähesel määral minu kohta“, kuid TLÜ üliõpilastel tekitab pigem hirmu (6). (vt *joonis 14*) Motiveeritud inimesed naudivad oma tööd ning suuremal määral teeksid palju rohkem, kui neid tunnustatakse. Rahulolu kujuneb isiklikust tasakaalust, kuivõrd positiivselt või negatiivselt tunnetab töötaja oma tööd, kuid tunnustus on üks neist, mis annab pigem positiivsust. Tunnustus tõstab esile töötaja rahulolu ning loob paremad tingimused töökeskkonnas töötamiseks. (vt lk 14) Tunnustamine aitab rohkem luua häid suhteid ning annab motiveeritumad töötajad.



Joonis 14. Väitele „Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest noorsootöötajaid tunnustatakse vähe“ vastanute arvamused

Kõige enim märgiti ära, et neil on hirm väikese palga ees. TLÜ vastanutest (15) selgus, et neile on palk kõige enim hirmu tekitav. TÜVKA üliõpilastel on peaaegu võrdselt märgitud vastused, kuid nendest eristub 16 vastanute arvamused, et noorsootöö palk tekitab pigem hirmu. (vt *joonis 15*) Noorsootöötajate uuringust (Rämmer 2010) selgus, et noorsootöös üks rahulolematuse põhjustest on väike palk. Järelikult on väga elulisel kohal töötulemuste ja tööalaste tegevuste vastavus saadava tasuga, et kaoks ka hirm väikese palga ees.



Joonis 15. Väitele „Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest noorsootöötaja saab vähe palka“ vastanute arvamused

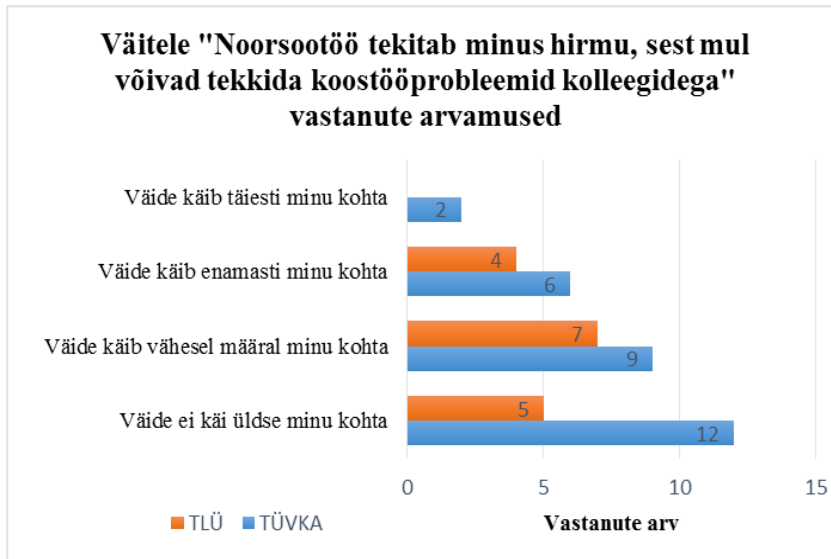
Küsimustikule vastajatel oli võimalus lisada tööandjast (rahastajast) tingitud hirme. Vastajad tõi välja järgmist: „Tekib hirm ebarealistlike ootuste eest tööandja poolt ning tööandja antud ülesanded, mis ei ole noortele tegelikult hea.“ Samas toodi välja ka kogemuste puudumist ning millegagi otsast alustamist, tööandja ebakompetentsust ning ebaviisakat suhtumist.

2.2.4. Isiklikud hirmud

Uuringust selgus, et isiklikest hirmudest kardetakse vähesel määral koostöö probleeme kooli, kodu ja teiste valdkondadega ning samuti tööga seotud stressi ja tulemuste mitte nägemist. Hirme ei tekitanud vastanutes huvi kadumine, ebapiisav inglise keele oskus ja tundmatud olukorrad. Tulemustest selgus, et väidetest kõige enam ei kardeta tundmatuid olukordi (39 vastanut), samas kõige rohkem hirmu tekitas vastanutele ebapiisav vene keele oskus (27). (vt lisa 2.4) Järgnevalt toon välja õppekava lõpetavate tudengite vastuste vahel erinevusi tekitanud väited ja nende tulemused.

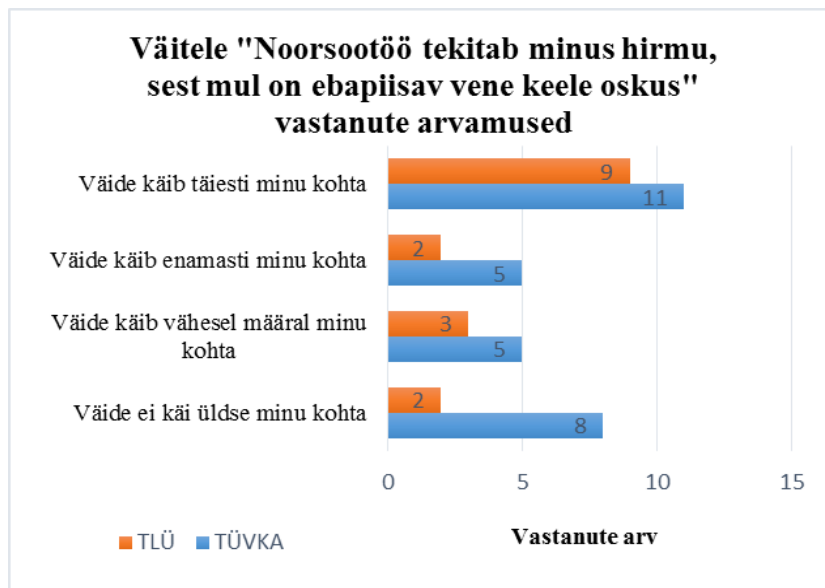
Uuringu tulemustest selgus, et hirm kolleegide koostööprobleemides ees märkis, et „väide ei käi nende kohta“ 17 vastanut. Ülikoolide lõikes on erinevus selles, et TLÜ üliõpilased (7) kardavad vähesel määral antud koostööprobleeme kolleegidega, kuid teise ülikooli

vastanud (12) ei karda. (vt *joonis 16*) Organisatsioonides töötades peab inimene oskama suhelda. Noorsootöös on noortega suhtlemine esmatähtis, kuid olulisel kohal on ka suhtus koostööpartnerite ja kolleegidega. Hirm koostööprobleemide ees võib tähendada seda, et koostööprobleeme on ennist kogetud ning ollakse ettevaatlikud ees olevate olukordade ees.



Joonis 16. Väitele „Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest mul võivad tekkida koostöö probleemid kolleegidega“ vastanute arvamused

Eestis töötavale noorsootöötajale on kasulik osata nii inglise keelt kui ka vene keelt. Üliõpilased ei karda ebapiisavat inglise keele oskust, sest inglise keel on üks peamisi võõrkeeli, mida kasutatakse. Enamus kardab ebapiisavat vene keele oskust (27 vastanut) (vt *joonis 17*). Ülikoolide võrdluses on näha pigem TÜVKA (13) vastanut oskavad rohkem vene keelt kui TÜ (5) vastanut. Tänapäeva noored oskavad vene keelt kõnelda vähesel määral, sest puudub suhtluspraktika.



Joonis 17. Noorsootöö tekitab minust hirmu, sest mul on ebapiisav vene keele oskus

Isiklike hirmudena toodi välja küsimustiku lisades, et hirm tekib probleemsete olukordade lahendamise ees. Järgnevalt toon välja vastanute poolt lisatud hirmud, mida ei kajastatud küsimustiku väidetes: „Kardan, et töö sekkub minu eraellu (ei saa tänaval öelda, kanda, teha kõike, mida tahaks, peab olema eeskuju 24/7)“, Olen venelane, keele raskuse tõttu võin kaotada autoriteedi“, „Hirm jääda töötuks seksuaalse orientatsiooni tõttu“.

Kokkuvõttes selgus uuringust, et väidetest kõige enam hirme tekitab noorsootöötaja väike palk (31 vastanut) (vt lisa 2.3) ning teiseks hirmuks toodi välja ebapiisavat vene keele oskust (27). (vt lisa 2.4) Negatiivsel skaalal („väide ei käi üldse minu kohta“ ja „väide käib vähesel määral minu kohta“) märgiti kõige rohkem, et vastanud ei karda vägivalla ohvriks langeda (40) (vt lisa 2.1) ning puudub hirm uute olukordade ja tundmatuse ees (38) (vt lisa 2.4).

2.2.5. Vastused avatud küsimustele

Avatud küsimuste hulgas toodi välja mitmeid erinevaid noorsootööga seotud hirme, mida küsimustiku väidetes ei kajastatud. Nendeks oli hirm väsimuse ees, suutmatus ajaga kaasas käia, kogemuste ja teadmiste puudus, motivatsiooni puudus, hirm olla alluv, vastutus, hirm läbipõlemise ees, iseenese puudulik distsiplineerimine, projekti kirjutamine, autoriteedi kaotamine, vähene noorte arv, liiga suured ootused, kolleegide vähene toetus.

Mitmeid küsimustikus kajastatud hirme toodi veel eraldi mitmel korral välja. Nendeks olid teadmatus, tundmatus, ei tunnustata ega väärtustata noorsootöötaja tööd, pole piisavalt vahendeid, karjäärivõimalusi, arenemisvõimalusi, stress, erinevad koostööd kolleegidega, üksi töötamine, probleemid noorte või tööandjatega, projektipõhilisus. Kõige enam toodi välja hirmu väikse palga ees, vene keele mitte oskamist, noorte passiivsust ning noortega kontakti loomist ehk kas suudetakse leida neile huvipakkuvaid tegevusi.

Järgnevalt mainiti, et „Hirm ainult anda ja mitte midagi tagasi saada. Hirm ennast ära kurnata. Hirm olla õnnetu.“, kus näeme, et peamiselt on need tingitud isiklikest hirmudest. Samuti mainiti, et töövälisel ajal ei saa noorsootöötaja end vabalt tunda, sest peab arvestama, et noored (töö sihtgrupp) on ümberringi, tekib hirm formaalsete suhtlemiste ees riigi- ja kohaliku omavalitsuse tasandil, töökohtade puudus, raske ja keerukas kohanemine, võimaluste ja inimressursside puudumine, intensiivne töö. Noorsootöötaja on justkui avaliku elu tegelane, keda jälgitakse 24/7, kuid on tunduvalt vähem tasustatud ning nende töö on pingeline.

Vastanute tugevustena toodi välja enim suhtlemisioskust (16 mainimiste arv), tahet ja huvi tegeleda noortega (6), kogemust (5), noortega usaldusliku suhte loomist (5), siirust, pingetaluvust, erialast pädevust, empaatilisust, positiivsust, sallivust, loovust ja sõbralikkust. Eelnevalt teoorias välja toodud noorsootöötaja pädevused, oskused ja teadmised (vt lk 8-11) mainiti ka küsimustiku avatud küsimustes.

Lisaks eelnevatele toodi välja järgmised tugevused: *kohusetundlikkus, kaasatus, eesmärgistatus, huvitavad ideed, paindlikkus, organiseerimisvõime, avatus, enesekindlus, algatusvõimeline, hea kohanemisvõime, töökus, aktiivsus, analüüsivõime, tahe tõestada ennast ja tulemusele pühenduv*. Tugevused pigem kompenseerivad hirme, et noorsootöös hakkama saada, sest kui hirm hoiab meid ohtlike olukordade eest, siis tugevused aitavad meil nendest üle olla ning antud kogemustest õppida.

Järgnevad tugevused leidsid vaid ühekordseid mainimisi: koostöövalmidus, noorele võimaluse andmine, sihikindlus, arenemisvõimeline, uuendusmeelne, initsiatiivikus, julgus, empaatia, ajaplaneerimine, vastutustunne.

2.3. Analüüs ja arutelu

Küsimustiku vastuste tulemusena selgus, et keskkonnast tingitud hirmud on noorsootöösse sisenemisel kõige vähem hirmu tekitavad ning tööandjast (rahastajast) tingitud hirmud on teistest enim hirmu tekitavad. Tulemustest lähtuvalt saame öelda, et noorsootöötajale on oluline, kes on tema töökaaslased, kellega peab koostööd tegema.

Keskkonnast tulenevatest hirmude tulemustest selgus, et ei kardeta vägivalla ohvriks langeda, kuid toodi välja, et enamasti nad tunnevad, et töö on pingeline. Kõige rohkem hirmu tekitas vastanutele noorsootöö asjaosaliste erinev arusaam. Sellest tulenevalt kardavad noorsootöö eriala lõpetanud vähesel määral sündmusi üksi korraldada, mis oli arvukaim negatiivsete skaala väärtustega väide ning enamus vastanutest märkis, et neil tekib hirm vähese palga ees.

Isiklike hirmudena kardetakse vähesel määral koostöö probleeme kooli, kodu ja teiste valdkondadega ning samuti tööga seotud stressi ja tulemuste mitte nägemist. Väidetest kõige vähem kardetakse tundmatuid olukordi, kuid samas kõige rohkem hirmu tekitas vastanutele ebapiisav vene keele oskus.

TLÜ ja TÜVKA võrdlusest selgus, et enamjaolt on vastanute hirmud samad, kuid erinevusi oli igas küsimustiku väidete liigitustes. Keskkonnast tulenevaid näiteks vähesed karjäärivõimalused ja ebapopulaarustus hirmutavad enamasti TLÜ üliõpilasi, kuid TÜVKA üliõpilased sealhulgas ei karda neid tegureid üldse. Teiseks selgus, et vähesel määral on TÜVKA üliõpilastele hirmutavad minimaalsed vahendid tegevuste läbiviimiseks, kuid TLÜ vastanutest kardab enamasti antud hirmu minimaalsete vahendite pärast. Töö iseloomust ja sihtgrupist tulenevate hirmude osas selgus, et TÜVKA vastanutele tekitavad enamasti hirmu tööandjatega konfliktid ja probleemid, kuid TLÜ vastanutest ei karda probleeme tööandjatega. Noorte käitumisega seotud probleeme ei karda TÜVKA vastanud, kuid TLÜ vastanutest selgus, et on pigem enamasti või vähesel määral on hirm noorte käitumise ees. Tööandjast tulenevate hirmude osas selgus, et TLÜ vastanutele on hirmutav noorsootöö vähene väärtustamine ja tunnustamine, TÜVKA tulemustes selgus, et antud tegurid vähesel määral hirmutavad. Isiklikest hirmudest TLÜ üliõpilased vähesel määral kardavad antud koostööprobleeme kolleegidega, kuid TÜVKA vastanutest ei karda. Seega saame öelda, et kahe kooli vahel on erinevusi, kuid antud valim on liiga väike kaugele

ulatuvate järelduste tegemiseks. Samuti muudab üldistuste usaldusväärsust kõrgkoolide erinev vastanute arv, kuigi lõpetajate koguhulk mõlemal õppekaval oli enamvähem võrdne.

Kokkuvõttes selgus uuringust, et väidetest kõige enam hirme tekitab noorsootöötaja väike palk ning ebapiisav vene keele oskus, mis on mõjutavad noorsootöötaja tööga rahulolu. Teisalt märgiti kõige rohkem, et noorsootöösse sisenemisel ei kardeta vägivalla ohvriks langeda ning puudub hirm uute olukordade ja tundmatuse ees. Välja toodud hirmud tulenevad pigem kogemustest, mis muudavad mingi olukorra hirmutavamaks, teisest küljest, aga mõistetakse paremini hirmu olemust ning annab võimaluse õppida antud olukorrast.

KOKKUVÕTE

Käesoleva töö uurimisprobleem oli: millised hirmud noorsootöösse sisenemisel valdavad noorsootöö eriala lõpetavaid tudengeid nende endi arvates. Minu lõputöö eesmärk oli välja selgitada kahe kõrgkooli noorsootöö õppekava lõpetavate tudengite arvamused, mis neid hirmutab noorsootöösse sisenemisel.

Eesmärgi saavutamiseks leidsin vastused järgnevatele uurimusküsimustele:

- Milliseid hirme esineb enamasti lõpetajatel noorsootöösse sisenemisel, lähtudes rahulolematust tekitavatest teguritest?
- Millised hirmud esinevad kõige rohkem lõpetajatel, kas keskkonnast, töö iseloomust ja sihtgrupist, tööandjast või isiklikest hirmudest tulenevalt?
- Kas ja mille poolest erinevad TLÜ ja TÜVKA lõpetajate arvamused oma hirmude kohta?
- Kuidas käsitlevad lõpetajad oma hirme ja tugevusi noorsootöösse sisenedes?

Keskkonnast tulenevaid hirme kardetakse kõige vähem. Teiselt poolt kardetakse kõige enam tööandjast tingitud hirme näiteks väike palk, vähene tunnustatus ja noorsootöötaja vähene väärtustamine.

Kõige enam kardavad noorsootöö eriala lõpetajad noorsootöötaja väikest palka ning ebapiisavat vene keele oskust. Teiseks selgus, et vastanud ei karda noorsootöös vägivalla ohvriks langeda ega ka uued olukorrad ja tundmatus.

Keskkonnast tulenevate hirmude osas selgus, et vastanud kardavad kõige rohkem noorsootöö asjaosaliste erinevat arusaama. Töö iseloomust ja sihtgrupist tingitud hirmudest toodi välja enim hirmu tekitavaks lapsevanemate passiivsust, milles oli näha seost lapsevanemate agressiivsusega, mida antud juhul kardeti kõige vähem.

TLÜ ja TÜVKA hirmud on pigem sarnased, sest enamjaolt olid hirmu tekitavad tegurid samad ülikoolide lõikes. Erinevused ilmsesid väheste karjäärivõimaluste, minimaalsete vahendite kasutamise, ebapopulaarsuse, tööandja konfliktide, noorte käitumisega, väärtustamise, tunnustamise, väheste palga, probleemid kolleegidega ja ebapiisava vene keele oskusega seotud hirmude poolest.

Avatud küsimuste hulgas toodi välja mitmed noorsootööga seotud hirmud, mida antud uurimustöö küsimustiku väidetes ei kajastatud. Erandlikult toodi välja järgmised hirmud: kolleegide vähenenud toetus, ületunnid, mahukas ja emotsionaalselt raske töö. Kõige enam nimetati järgmiseid hirme: väike palk, ebapiisav vene keele oskus, noorte passiivsus ning noortega kontakti loomine. Antud hirmud on suuresti seotud vastajate poolt nimetatud tugevustega, kus tugevused pigem taandavad tekkinud hirmud.

Selle andmestiku põhjal järeldan, et enam jaolt tulenevad hirmud kogemusest nagu selgus ka Almanni (2003) käsiraamatust, kus väideti, et hirmutunne ei ole sünnipärane vaid õpitud kogemuste kaudu. Seetõttu on kogemus see, mis aitab noorsootöötajal vältida ohtu ning annab turvalisuse olukordade ees, milles ollakse esimest korda.

Töö edaspidiseks arengusuunaks pakun täpsemate seoste leidmiseks võrdlusuuringut erinevate kõrgkoolide õppekaval õppivate tudengite hirmudest ja kaasata ka Tartu Ülikooli Narva Kolledži noorsootöö eriala lõpetajad. Samuti võib uurida kõrgkooli lõpetajate hirme seose tööturule sisenemisega või noortel (kõrg)koolilõpetajatel esinevaid hirme seoses elukutsevalikuga või tööturule sisenemisega. Teema laiendamine annaks võimaluse võrrelda I kursuse tudengite hirme kõrgkooli sisenemisel ja lõpetajate hirme tööturule sisenemisel. Kordusuuringu tegemine samal teemal tulevikus annab võimaluse võrrelda erivate aastate lõpetajaid ja siduda seda ühiskonnas toimuvate muutustega (sh. noorsootöö maine ja teised uuringud väljal). Antud uuringust võiks olla kasu teistele noorsootöö valdkonna uurijatele, kõrgkooli õppejõududele ja noorsootöö valdkonna tööandjatele.

KASUTATUD ALLIKAD

Almann, S. 2003. *Laps ja tunded. Emotsionaalsest kasvatuses lasteaias.* Nõuandeid lasteaiadepetajale, lapsevanemale. Tallinn: Kirjastus ILO, lk 5-6.

Avatud ülikooli õpe. 2016. Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia koduleht. <http://www.kultuur.ut.ee/et/avatud-ulikool>, (19.05.2016).

Beilman, M. 2010. *Noorsootöötajate tegevuse ülevaade.* Toim. Murakas, R. Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõte uuringutulemustest. Tartu: Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika Instituut, lk 32.

Enn, Ü. s.a. *Noorsootöö kutseala.* Rmt: Noorsootöö õpik. Toim Valge, M. lk 28-29. Tallinn: Ecoprint.

Faragher, E. B, Cass, M., Cooper, C. L. 2005. The relationship between job satisfaction and health: a meta analysis; *Occupational and Environmental Medicine*, 62:105-112. <http://oem.bmj.com/content/62/2/105.full.pdf+html>, (05.05.2016).

Field, J. 2008. *Job Satisfaction Model for retention.* [Weblog]. <http://talentedapps.wordpress.com/2008/04/11/job-satisfaction-model-for-retention/>, (05.05.2016).

Filipstsova, O. V., Kobets, Yu. N., Kobets, M. N., Timoshyna, I. A. 2015. *Population Study of Fears in Two Generations of Ukrainians.* *Indian Journal of Psychological Medicine*, No. 37, p. 305-310.

Kannelmäe-Geerts, M. 2009. *Noorsootöö muutuvad maailmas.* MIHUS detsember 2009, <http://www.digar.ee/arhiiv/nlib-digar:58859>, (28.04.2016), lk 2.

Kruuse, K., Otsa, M. 2014. *Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul. Uuringu raport.* OÜ InCase. Tallinna Tehnikaülikooli õiguse instituut, <http://www.erinevusrikastab.ee/files/Tulemused.pdf>, (13.04.2016).

Lend, E. Tamm, J. Kõiv, K. Ernits, Ü. Kergand, K & Praun, J. 2014. *Rakenduskõrgharidus euroopa kõrgharidusruumis: väljundid, institutsioonid ja toimetudelik 2020.*

<http://www.ttk.ee/wp-content/uploads/RKRN-teekaart-21m%C3%A4rts2014.pdf>,
(24.05.2016).

Lindemann, K., Unt, M. 2014. *Alt üles ja ülevalt alla? Hariduskohortide teerajad viimasel kümnendil.* Toim: Unt, M., Täht, M. Tööturu väljakutsed kõrgharidusele 2014, lk 36.

Noorsootöö kutseala kirjeldus. 2002. Haridusministeerium.
www.hm.ee/index.php?popup=download&id=4073, (25.04.2016), lk 5.

Noorsootöö seadus. RT I 2010, 44, 262. <https://www.riigiteataja.ee/akt/13335738>,
(02.04.2016).

Noorsootöö strateegia 2006-2013. 2006. Tartu: Haridus- ja teadusministeerium, lk 22.

Noorsootöötaja kutsestandard. 2015. Eesti Noorsootöö Keskus. Tallinn: Ecoprint AS.
https://www.entk.ee/sites/default/files/63933_EestiNoorsotoo_EST_2015.pdf,
(04.04.2016).

Noorsootöötajad. 2010. Noorsootöötajad ja huvihariduse spetsialistid.
www.raialeidja.ee/akab/doc.php?11939, (17.04.2016).

Noorsootöötaja. s.a. Rajaleidja SA Innove koduleht.
<http://ametid.raialeidja.ee/Noorsootootaja-1>, (04.05.2016).

Noorsootöö õpik. 2013. Toim Valge, M. Sihtasutuse Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo.

Noortevaldkonna arengukava 2014-2020. s.a.
https://www.hm.ee/sites/default/files/noortevaldkonna_arengukava_2014-2020.pdf,
(15.05.2016).

Nuortimo, J. 2015. *Emotional Content Enhances Effective Connectivity in the Visual Neural Network.* Master's Thesis
https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/156173/pro_gradu_Antti_Nuortimo_2015_04_27.pdf?sequence=2, (25.04.2016), p 2-5.

Paabort, H. s.a. AVALIK PÕÖRDUMINE: Eesmärged saavutavad inimesed, mitte määruised. Ank koduleht. <http://www.ank.ee/avaleht/index.php/86-avalik-poeoerdumine-eesmarke-saavutavad-inimesed-mitte-maarused>, (05.05.2016).

Popović, B., Maletić, R., Paunović, T. 2015. Employee Satisfaction Survey in Function of Business Improvement. University of Belgrade. p 32. http://www.management.fon.rs/management/e_management_76_english_04.pdf, (13.05.2016).

Priest, S., Gass, M. A. 2005. *Effective Leadership in Adventure Programming* (2nd ed), p 94.

Päeva- ja tsükliõpe, perioodõpe. Tallinna Ülikooli koduleht. <http://www.tlu.ee/et/opingud/Oppeinfo/Paeva-ja-tsykliope>, (19.05.2016).

Raun, M. 2012. *Mõningad kõrgkooli lõpetanute tööturule sisenemise aspektid tööandjate vaatenurgast*. Tallinn: Tallinna Ülikool. [Magistritöö]. Tallinn.

Rimpel, E. 2015. *Tartu ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia huvijuht-loovtegevuse õpetaja õppekava õppejõudude vaated üliõpilaste ettevalmistusele tööturule siirdumisel*. Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia. [Lõputöö]. Viljandi. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/47114/rimpel_eneli_2015.pdf, (24.04.2016).

Reitav, U., Ristikivi, L. 2010. *Noorsootöö*. – Rmt: Noortemonitor 2009. Tallinn: Eesti Noorsoo Instituut, Eesti Noorsootöö Keskus.

Rämmer, A. 2010. *Motivatsioon noorsootöö tegemiseks ja rahulolu sellealase tegevusega*. Toim.: Murakas, R. Eesti noorsootöötaja, tema pädevused ja koolitusvajadused. Kokkuvõtte uuringutulemustest. Tartu: Tartu Ülikooli sotsioloogia ja sotsiaalpoliitika Instituut, lk 32, 35-53.

Saar, M. 2014. *Noorte kõrgkoolilõpetajate nägemus tööturu riskidest*. Toim. Unt, M., Täht, K. Tööturu väljakutsed kõrgharidusele 2014, lk 106.

Sokman, L. 2012. *Võimalikud õuesõppest tulenevad ja õuesõppega seotud hirmud 5-6-aastastel lastel*. Tartu Ülikool. [Bakalaurusetöö]. Tartu, lk 11-13.

Svendsen, L. 2008. *A Philosophy of fear*. London. [https://books.google.ee/books?hl=en&lr=&id=qgx2UTA4zxkC&oi=fnd&pg=PP1&dq=Svendsen,+L.+\(2008\).+A+Philosophy+of+fear.&ots=Q4KQw9rqDs&sig=tddjCSmpYQkjwe9xxziQtqNR_gE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.ee/books?hl=en&lr=&id=qgx2UTA4zxkC&oi=fnd&pg=PP1&dq=Svendsen,+L.+(2008).+A+Philosophy+of+fear.&ots=Q4KQw9rqDs&sig=tddjCSmpYQkjwe9xxziQtqNR_gE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false), (22.04.2016), lk 21.

Talur, P. 2011. *Noored ja noorsootöö. Noorsootöö olemus ja kujunemine.* – Rmt: Noorteseire aastaraamat nr 3. Tallinn: SA Poliitikauuringute Keskus Praxis, lk 25-32.

Tart, T. 2011. *Noortekeskuste noorsootöötajate ja huvijuhtide tegevuseesmärkide sarnasused ja erinevused.* [Lõputöö]. Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/18008/tart_tiina_2011.pdf?sequence=1&isAlloved=y, (14.04.2016).

Taru, M. 2014. *Noorsootöö kui noorte tõrjutuse ennetaja ja tööhõive toetaja rolli hindamine.* Noorteseire aastaraamat 2013. Noorsootöö tulemislikkuse hindamine. Tallinn: SA poliitikauuringute keskus praxis, lk 73.

Taru, M., Pilve, E., Kaasik, P. 2015. *Noorsootöö Eestis. 19.sajandi keskpaigast kuni 21.sajandi esimese kümnendi lõpuni. Ajalooline ülevaade.* Eesti noorsootöö keskus. Tallinn: Menu Kirjastus.

Töölepingu seadus. 2011. [E-käsiraamat]. http://www.xn--tiguskoolitus-3lboa.eu/TLS_e-kasiraamat_et.pdf, (05.05.2016).

Vadi, M. 2000. *Organisatsioonikäitumine.* (4.trk). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Õppekava "Huvijuht-loovtegevuse õpetaja". Tartu Ülikooli Õppeinfosüsteem. s.a. <https://www.is.ut.ee/pls/ois/!tere.tulemast>, (13.04.2016).

Õppekava „Noorsootöö“. Tallinna Ülikooli Õppeinfosüsteem. s.a. http://ois.tlu.ee/pls/portal/ois2.ois_public.main, (13.04.2016).

LISAD

Lisa 1. Küsimustik

1. Sugu: Naine/Mees

2. Vanus:

3. Ülikool: Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemia/Tallinna Ülikool

4. Õppekava: Huvijuht-loovtegevuse õpetaja/Noorsootöö

5. Õpin: Avatud ülikoolis/Päevaõppes/Tsükliõppes

6. Kas töötad hetkel noorsootöö valdkonnas? Jah/Ei/Muu

7. Kui vastasid ei, siis kas plaanid minna noorsootöö valdkonda töötama. Jah/Ei

Miks? (põhjenda oma valikut)

Skaala tähistab vastuseid, kus:

0- väide ei käi üldse minu kohta

1- väide käib vähesel määral minu kohta

2- väide käib enamasti minu kohta

3- väide käib täiesti minu kohta

8. Keskkonnast tulenevad hirmud

Noorsootöö on hirmutav, sest minul kui noorsootöötajal on vähesed karjäärivõimalused
0/1/2/3

Noorsootöö on hirmutav, sest minule kui noorsootöötajale on võimaldatud minimaalseid
vahendeid tegevuste läbiviimiseks 0/1/2/3

Noorsootöö on hirmutav, sest minul kui noorsootöötajal on vähesed arenguvõimalused
0/1/2/3

Noorsootöö on hirmutav, sest minul kui noorsootöötajal pole võimalik noorsootöö arengut
mõjutada 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest asjaosalistel võivad olla erinevad arusaamad noorsootööst 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest noorsootöös võib olla koostöövõrgustiku /-partnerite puudus 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest noorsootöö on ebapopulaarne (ühiskonnas/sõpruskonnas) 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest pole piisavalt ruumi tegevuste läbiviimiseks 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest töö on liiga pingeline 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest noorsootöötaja peab tegema ka tänavatööd 0/1/2/3

Noorsootöö on hirmutav, sest kardan vägivalla ohvriks langeda 0/1/2/3

Lisa ise keskkonnast tulenev hirm noorsootöö ametisse astumisel, mida väidetes pole kajastatud

.....

9. Töö iseloomust ja sihtgrupist tulenevad hirmud

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest tööandjaga võib tekkida probleeme/konflikte 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest lapsed ja noored võivad olla passiivsed 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest lapsevanemad võivad olla passiivsed 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest lapsed ja noored võivad olla agressiivsed 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest lapsevanemad võivad olla agressiivsed 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest noorte käitumises ja suhtlemises võib olla probleeme 0/1/2/3

Lisa ise töö iseloomust ja sihtgrupist tulenevad hirmud noorsootöö ametisse astumisel, mida väidetes pole kajastatud

.....

10. Tööandjast (rahastajast) tingitud hirmud

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest sündmusi tuleb üksi korraldada 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest minu tööd noorsootöötajana ei väärtustata 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest noorsootöötajaid tunnustatakse vähe 0/1/2/3

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest noorsootöötaja saab vähe palka 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest rahastus on lühiajaline (projektipõhine) 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest töögraafik võib olla ebamugav 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest võib tekkida infopuudus tööandja poolt 0/1/2/3

Lisa ise tööandjast (rahastajast) tingitud hirmud noorsootöö ametisse astumisel, mida väidetes pole kajastatud

.....

11. Isiklikud hirmud

Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest mul võivad tekkida koostööprobleemid teiste partneritega (kool, kodu) 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest töö võib tekitada stressi 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest ma ei pruugi näha töös tulemust 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest mul võivad tekkida koostööprobleemid noorsootöö erinevate valdkondade vahel 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest mul kaob huvi noortega tegeleda 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest mul võivad tekkida koostööprobleemid kolleegidega 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest mul on ebapiisav vene keele oskus 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest mul on ebapiisav inglise keele oskus 0/1/2/3
Noorsootöö tekitab minus hirmu, sest kardan uusi olukordi ja tundmatu hirmutab mind 0/1/2/3

Lisa ise oma isiklikud hirmud noorsootöö ametisse astumisel, mida väidetes pole kajastatud

.....

12. Palun kirjuta oma kolm hirmu, mida Sa kõige rohkem kardad seoses tulevase noorsootööga.

.....

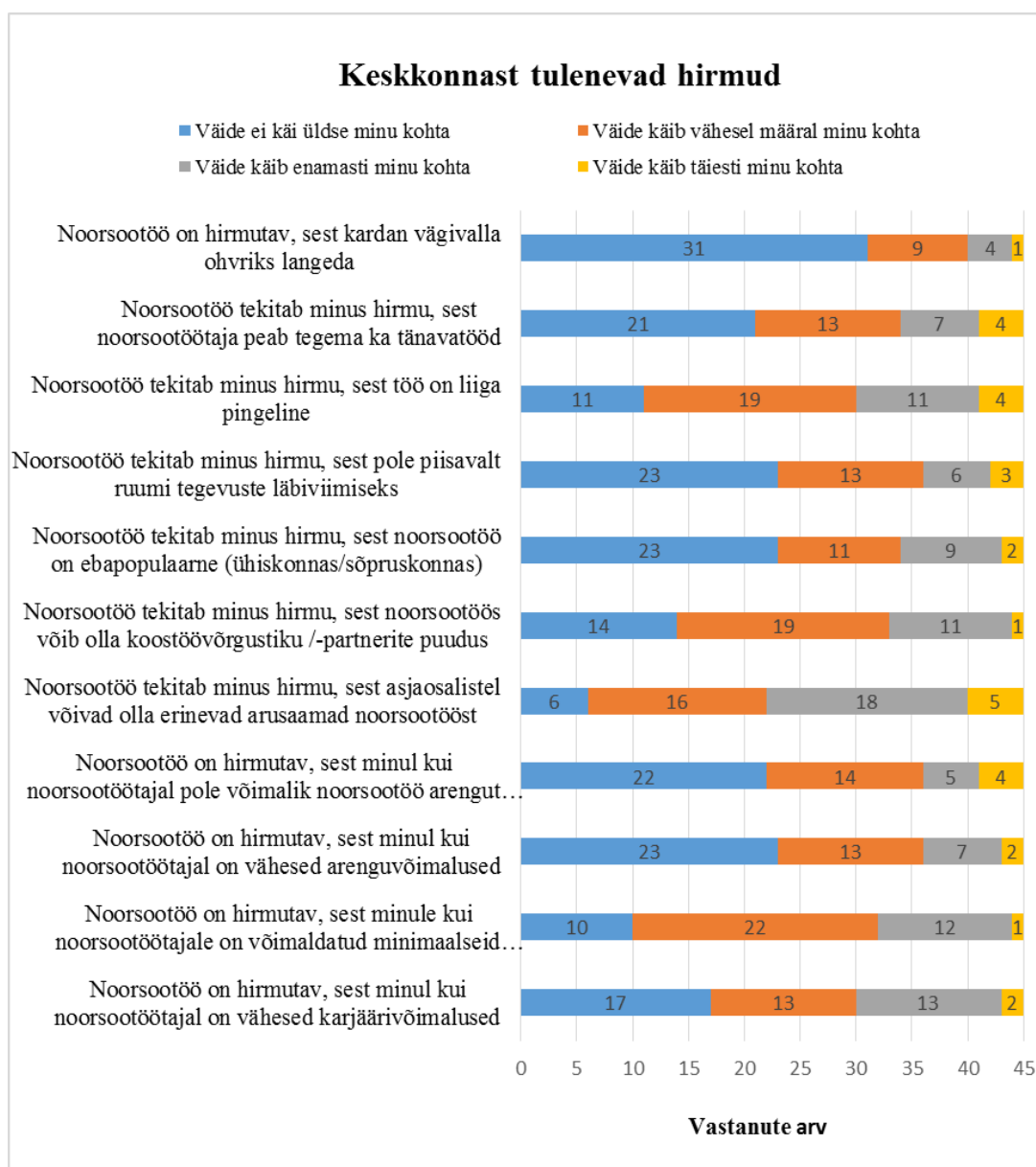
13. Palun kirjuta oma kolm tugevust tulevase noorsootööga.

.....

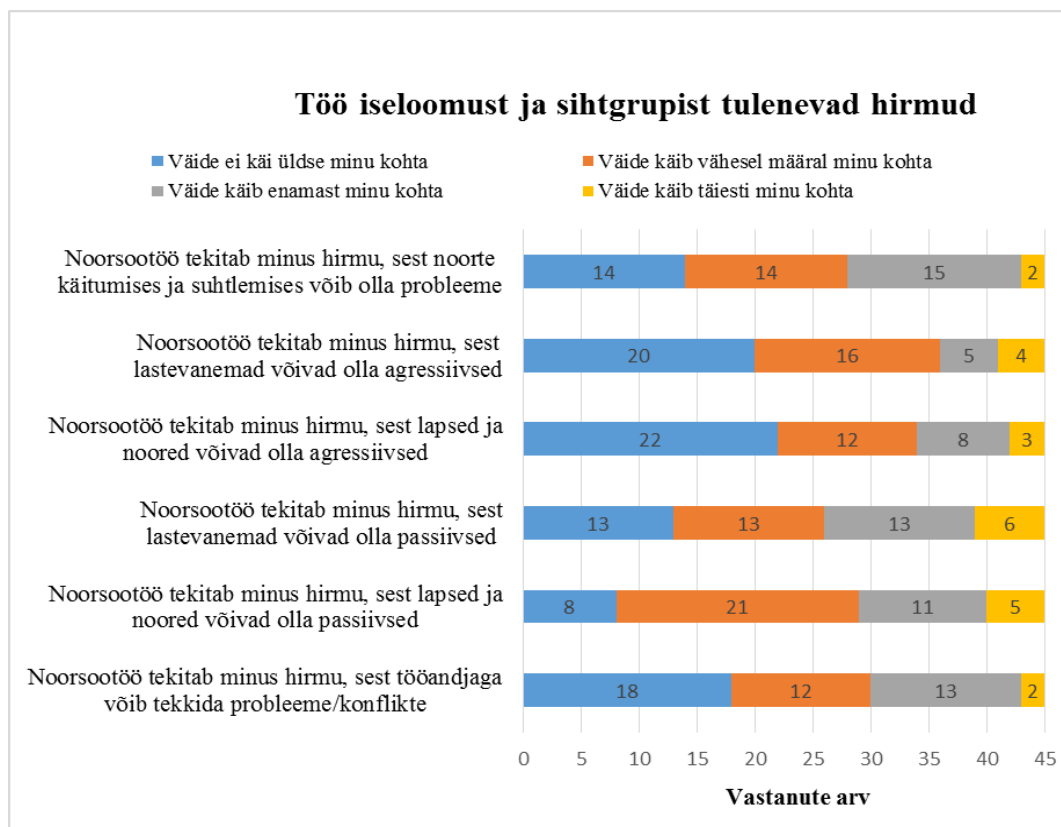
Suur aitäh vastamast!

Lisa 2. Kokkuvõtlikud tabelid

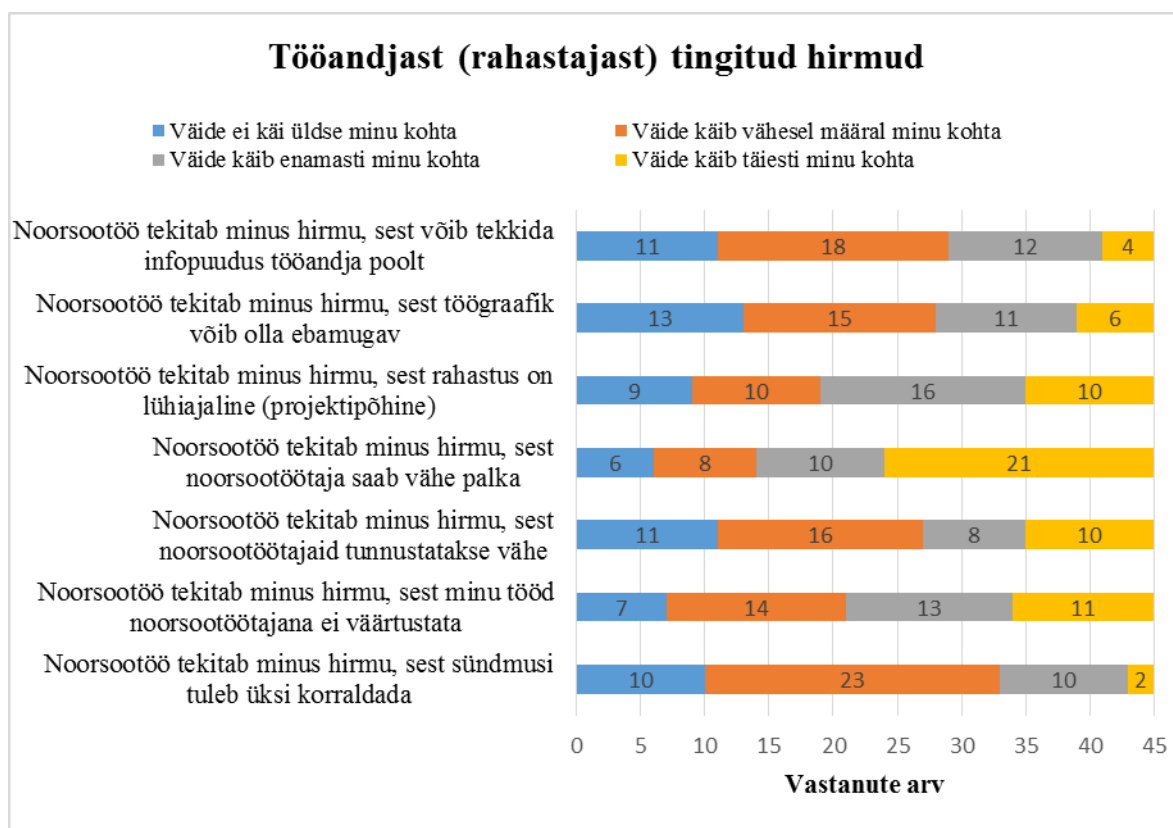
Lisa 2.1. Keskkonnast tulenevad hirmud



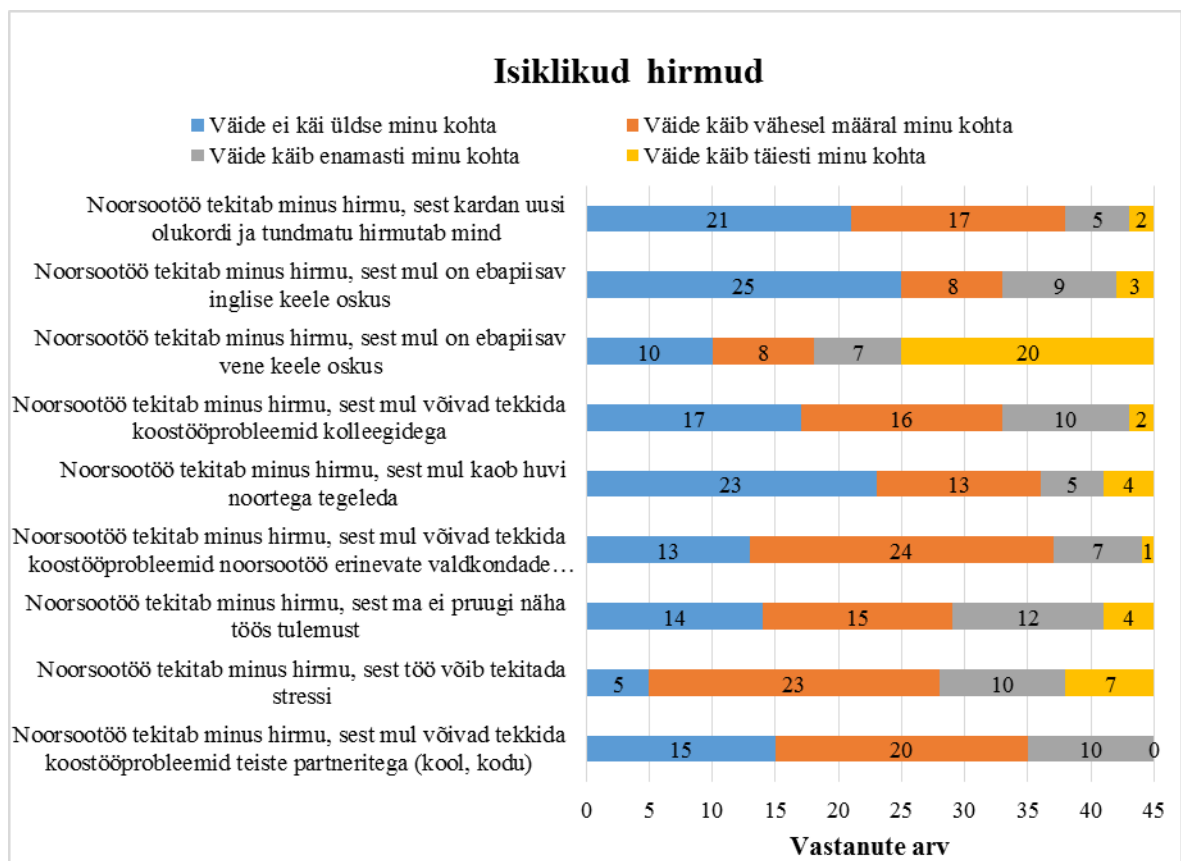
Lisa 2.2. Töö iseloomust ja sihtgrupist tulenevad hirmud



Lisa 2.3. Tööandjast (rahastajast) tingitud hirmud



Lisa 2.4. Isiklikud hirmud



SUMMARY

THE FEARS OF STUDENTS GRADUATING FROM TWO CURRICULUMS OF YOUTH WORK IN ENTERING YOUTH WORK

The research problem of this paper was: what fears are prevalent among students graduating from youth work in entering youth work in their own opinion. The goal of my final paper was to specify the opinions of the students graduating from youth work curriculums from two universities with regard to their fears in entering youth work.

To achieve the objective, I set the following research questions:

- What are the prevalent fears of the graduating students in entering youth work on the basis of factors causing dissatisfaction?
- What fears are the most common among the graduating students – fears arising from the environment, the nature and target group of the work, the employer or personal fears?
- How do the opinions of students graduating from the Tallinn University and the University of Tartu Viljandi Culture Academy differ?
- How do the graduating students identify their fears and strengths in entering youth work?

Fears arising from the environment are the least prevalent. The fears most prevalent are those arising from the employer such as a low salary, little acknowledgement and not valuing the youth worker.

The most prevalent fears among the students graduating from youth work are low salary and insufficient Russian language skills. Secondly, it was revealed that the graduating students are not afraid of falling victim to violence nor new situations and the unknown in youth work.

As for fears arising from the environment, it was revealed that graduating students were most afraid of the participants having different understandings of youth work. Of fears

arising from the nature and target group of the work, the highest scoring factor causing fear was passivity of parents, which was related to the aggressiveness of parents, which in this case was feared the least.

The fears of the students of the Tallinn University and University of Tartu Viljandi Culture Academy are rather similar, as mostly the factors causing fear were the same. There were differences with regard to lack of career opportunities, use of minimal means, unpopularity, conflicts with the employer, behaviour of the youth, acknowledgement, recognition, low salary, problems with colleagues and lack of Russian language skills.

In the open questions section, many fears related to youth work not included in the statements in the questionnaire of this study. Fears rarely brought out were: lack of support from colleagues, overtime, burdening and emotionally difficult work. The fears mentioned the most were: low salary, insufficient Russian skills, passivity of the youth and creating contact with the young. These fears are largely associated with the strengths mentioned by the respondents, where the strength enables to relieve the fears.

Based on this data collection, I find that mostly fears arise from experience, as was also stated in Altmann's (2003) guidebook, which stated that fear is not congenital, but is learned through experience. Therefore experience is what helps a youth worker avoid danger and gives safety in new situations.

As a future development of the study I suggest carrying out a comparative study of the fears of students on youth work curriculums of different universities, including also those graduating from the University of Tartu Narva College. Also the fears of students graduating from universities in association to entering the labour market or the fears of young (university) graduates with regard to choosing an occupation or entering the labour market could be studied. Expanding the topic would enable comparing the fears of first year students in entering a university to the fears of graduates in entering the labour market. Carrying out a repeat study on the same topic could enable comparing the graduates of different years and to associate it with changes in the society (including the reputation of youth work and other studies in the field). This study could benefit other researchers of the field of youth work, university faculty and employers in the field of youth work.

LIHTLITSENTS

Lihlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Eleny Aalde

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihlitsentsi) enda loodud teose „Noorsootöö eriala kahe õppekava lõpetavate tudengite hirmud noorsootöösse sisenemisel“,

mille juhendaja on Piret Eit,

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Viljandis, **24.05.2016**